

Influence of Leadership Style and Work Environment on Organizational Commitment at PT Triangle Motorindo

Balya Iqbal Jamaludin¹, Rif'ah Dwi Astuti², Umar Farouk³

^{1,2,3} Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email: rifah.da@polines.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between leadership style and work environment with organizational commitment at PT Triangle Motorindo. The data collection methods utilized encompass surveys, interviews, observation, and literature review. The sampling approach employed is simple random sampling, computed using the Slovin formula, yielding a sample size of 75 respondents. The analytical tools used include instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The data was processed using SPSS. The multiple linear regression analysis yielded the regression equation: $Y = 24.918 + 0.268 X_1 + 0.406 X_2 + e$. The results suggest that both leadership style and work environment have a large and beneficial impact on organizational commitment, both individually and together. The combined impact of leadership style and work environment accounts for 64.4% of the variability in organizational commitment, while the remaining 35.6% is attributed to other variables not considered in the study. An effective leadership style and a pleasant work environment have the potential to enhance organizational commitment.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Organizational Commitment

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT Triangle Motorindo

Abstrak

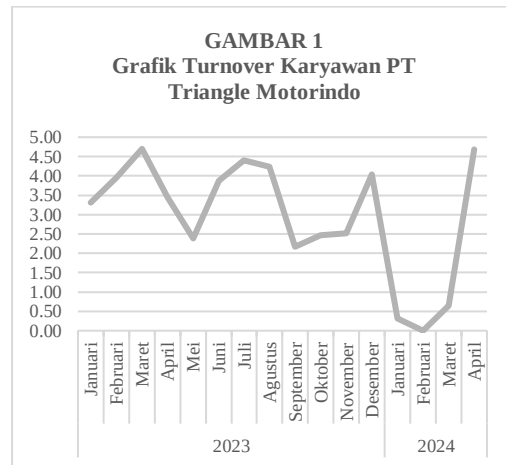
Fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana komitmen organisasional PT Triangle Motorindo dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Kuesioner, wawancara, observasi, dan tinjauan studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data. Metode sampling simple random sampling dan Metode Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel, yang menghasilkan 75 responden. Uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan hipotesis adalah alat analisis yang digunakan. Data penelitian diproses menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 24,918 + 0,268 X_1 + 0,406 X_2 + e$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen di perusahaan. Pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bertanggung jawab atas 64,4% variasi komitmen di perusahaan, sementara 35,6% lainnya disebabkan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pekerja dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang koordinasi dan memotivasi dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN

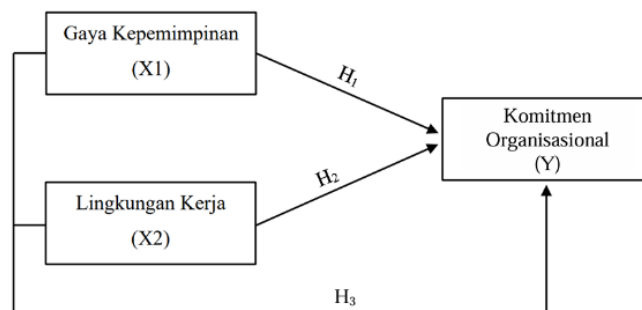
Di era industri otomotif yang semakin kompetitif saat ini, dimana banyak muncul pesaing dengan merek-merek baru menjadi salah satu ancaman bagi perusahaan PT Triangle Motorindo selaku pemilik merek Viar

Motor. PT Triangle Motorindo sendiri mengalami permasalahan internal mengenai angka *turnover* yang fluktuatif tinggi dan mendekati batas wajar yang ditetapkan yaitu 5%. Gambar 1 grafik turnover karyawan PT Triangle Motorindo dalam 2 tahun terakhir.



Faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja maupun keinginan untuk ganti pekerjaan yang lain atau turnover yaitu komitmen organisasional (Colquitt dkk., 2019). Ketidakstabilan angka turnover pada PT Triangle Motorindo menandakan bahwa komitmen organisasional pada karyawan masih kurang. Hal tersebut tentunya menjadi masalah bagi perusahaan, ketidakstabilan angka turnover karyawan yang tinggi dapat berdampak pada kecepatan waktu produksi dan mengakibatkan kinerja pabrik dapat menurun.

Setelah melakukan observasi dan melakukan studi pustaka terdapat dua variabel yang diasumsikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dan baik serta lingkungan kerja yang nyaman dapat memengaruhi komitmen organisasional karyawan. Hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ditampilkan di Gambar 2.



Gambar 2. Model Penelitian

Tujuan penelitian:

1. Menganalisis dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional

2. Mengidentifikasi dampak Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

3. Mempelajari bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak pada komitmen organisasi secara simultan.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Dubrin (2019) gaya kepemimpinan adalah kebiasaan yang relatif tetap dan menjadi karakteristik seseorang dalam memimpin. Sedangkan menurut Pradana & Santoso (2021) gaya kepemimpinan adalah strategi dan perencanaan yang diaplikasikan oleh pimpinan dalam memengaruhi bawahannya supaya mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Nawawi (Tanjung et al., 2021) gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku seorang pimpinan dalam mempengaruhi sikap maupun perilaku bawahannya untuk saling bekerjasama meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Hutahaean (2021:6) gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan, ciri, dan karakter yang khas dari pemimpin, sehingga memberi kesan dari caranya memimpin.

Indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (Tanjung et al., 2021) sebagai berikut:

- a. Strategis dan komunikatif
- b. Empati terhadap anggota atau bawahan dan lingkungan sekitar.
- c. Memotivasi bawahan
- d. Meningkatkan kerjasama antar tim.
- e. Menghargai pendapat dan perbedaan.

Sedangkan menurut Kartono (Hasan, 2021) indikator dari gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Keahlian memutuskan
- b. Kecakapan dalam memotivasi
- c. Keahlian berkomunikasi
- d. Kecakapan mengatur bawahan
- e. Tanggung jawab terhadap bawahan dan perusahaan
- f. Keahlian mengatur emosi.

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedamaryanti (Tolu dkk., 2021) lingkungan kerja adalah apapun yang berada di tempat bekerja baik berwujud atau tidak nampak, dimana individu atau kelompok itu bekerja. Pengertian lainnya menurut Nitesemito (Marwanto & Hasyim, 2023) lingkungan kerja adalah semua hal sekeliling tempat bekerja yang mampu memberi pengaruh kepada pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut (Azizi, 2023):

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pencahayaan atau penerangan
- d. Keamanan
- e. Kenyamanan.

Indikator-indikator dari lingkungan kerja menurut Tolu dkk. (2021) berikut:

- a. Kebersihan tempat kerja
- b. Kualitas udara
- c. Pencahayaan ruangan
- d. Keamanan tempat kerja
- e. Keramaian suara
- f. Hubungan antar pegawai.

Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasional merupakan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaannya. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan tetap bekerja maupun keinginan untuk berganti pekerjaan atau *turn over* (Colquitt dkk., 2019:62). Sedangkan menurut Wahyudi & Salam (2020:14) komitmen organisasional adalah tentang seseorang memahami visi misi organisasi, hasrat menjadi anggota organisasi, dan kerelaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Menurut Colquitt dkk. (2019) ada tiga macam komitmen organisasional; komitmen afeksi, komitmen normatif dan komitmen keberlanjutan. Menurut Wahyudi & Salam (2020:47) ada beberapa indikator dari komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Konsekuen

- c. Kejujuran
- d. Konsisten

Sedangkan menurut Priansa (H. F. Ningrum dkk., 2021:207) ada beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Adaptasi
- b. Meneladani
- c. Mendukung secara aktif
- d. Rela berkorban

Hipotesis Penelitian

Berikut adalah hipotesis yang diambil oleh peneliti berdasarkan uraian latar belakang dan pengamatan yang dilakukan:

- a. H1: Gaya kepemimpinan memengaruhi komitmen organi-sasi secara signifikan.
- b. H2: Lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap komitmen organisasional.
- c. H3: Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang ditargetkan terdiri dari 299 karyawan maupun staff PT Triangle Motorindo. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 10% diperoleh sampel sebesar 75 orang. Metode kuantitatif regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk mengevaluasi ketepatan model regresi. Uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan data

sebelum diteliti dan uji validitas dan reliabilitas instrumen pengambilan data.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis dengan melakukan Uji t, Uji F, dan Uji R-Square. Uji t bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh signifikansi parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F untuk mengukur kelayakan model regresi dan sebesar apa variabel independen mampu memberikan pengaruh pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas ditentukan dengan menggunakan r tabel dengan df = 73 serta tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 didapat nilai r tabel 0,2272. Hasil *output* menunjukkan semua pernyataan pada tiap indikator variabel X1, X2, dan Y memiliki r-hitung melebihi nilai r tabel, maka dari itu dapat dikatakan semua aitem tiap indikator variabel yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan menerapkan metode Cronbach Alpha. Suatu pengujian reliabilitas dapat dikatakan terpercaya atau reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* yang didapat melebihi 0,70. Hasil uji reliabilitas mengungkapkan Gaya kepemimpinan bernilai $\alpha = 0,957$, Lingkungan Kerja $\alpha = 0,948$ dan Komitmen Organisasional memiliki nilai $\alpha = 0,890$ dimana melebihi nilai minimal 0,70. Berdasarkan hasil tersebut semua aitem tiap indikator pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Tabel 1. Hasil uji linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Standar Sig. $\alpha=5\%$	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,063	0,05	Linear
Lingkungan Kerja (X2)	0,674	0,05	Linear

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan kedua variabel independen memiliki nilai sig. deviation from linearity melebihi nilai sig standar tingkat kesalahan

5% yaitu 0,05 sehingga data kedua variabel tersebut dikatakan memiliki hubungan linear dengan variabel Y.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Residu Tidak Srandar
N		75
Parameter Normal ^{a,b}	Rata-rata	.0000000
	Std. Deviasi	3.87379153
Most Extreme Differences	Absolut	.069
	Positif	.069
	Negatif	-.045
Uji Statistik		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<i>a. Uji distribusi normal.</i>		
<i>b. Dihitung berdasarkan data.</i>		
<i>c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.</i>		
<i>d. Ini batasan bawah dari signifikansi yang sebenarnya.</i>		

Berdasar pada tabel di atas dapat diindikasikan bahwa data yang diuji berdistribusi normal dikarenakan memiliki Asymp. Sig (2 tailed) bernilai 0,200 dimana

melebihi nilai standar 0,05. Uji Normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.918	3.945	.000		
	X1	.268	.063	.000	.591	1.693
	X2	.406	.075	.000	.591	1.693

Uji multikolinearitas dianggap lulus jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, kedua

variabel bebas yang diuji tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

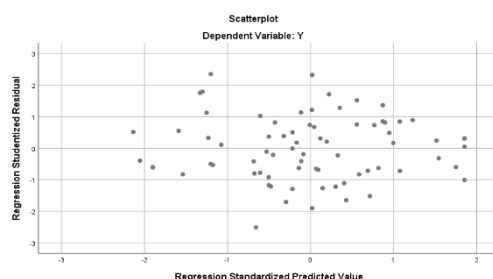
Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R-Square	R-square disesuaikan	Estimasi Standar Error	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	.634	3.927	2.304
a. Prediktor: (Konstanta), X2, X1					
b. Variabel terikat: Y					

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh DW senilai 2,304 dimana nilai DW tersebut berada di antara atau di tengah dU dan 4-dU, artinya tidak terdapat gejala autokorelasi. Berdasarkan Tabel Durbin-Watson $\alpha = 0,05$ dengan tiga variabel

independen ($k = 2$) dan besar sampel atau $n = 75$ sehingga didapat dU = 1,680 dan dL 1,571. Nilai DW 2,304 terletak di antara dU = 1,543 dan 4-dU = 2,320 maka diindikasikan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Heterokedastistas



Gambar 2. Hasil Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat pola titik tersebar secara acak di atas 0 maupun di bawah 0 sumbu Y tanpa membentuk suatu

pola khusus, maka dapat disimpulkan data penelitian yang diolah tidak mengalami heterokedastistas.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,247	1,669	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	5,414	1,669	0,000	Signifikan

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki dampak positif dan signifikan pada variabel Komitmen Organisasi (Y). Nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 4,247, lebih besar daripada nilai t-tabel 1,669, dan signifikansinya adalah 0,000 di

bawah nilai signifikansi 0,05. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki dampak positif dan signifikan pada variabel Komitmen Organisasi (Y).

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2004.923	2	1002.462	64.997	.000 ^b
	Residual	1110.463	72	15.423		
	Total	3115.387	74			

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 64,997 artinya hasil uji F memiliki nilai F hitung melebihi F tabel bernilai 3,12 serta diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari nilai signifikansi

0,05. Hasil menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Dengan demikian, model regresi linear berganda yang dipelajari dapat diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

	Model	Koefisien Tidak Distandarisasi		Koefisien Distandarisasi	t	Signif.
		B	Standar Error	Beta		
1	(Konstanta)	24.918	3.945		6.316	.000
	X1	.268	.063	.389	4.247	.000
	X2	.406	.075	.496	5.414	.000

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas melalui SPSS didapat model regresi sebagai berikut: $Y = 24,918 + 0,268 X1 + 0,406 X2 + e$. Dari hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berdampak positif serta signifikan kepada Komitmen Organisasional (Y) dengan koefisien regresi bernilai 0,268. Nilai koefisien tersebut dapat diartikan setiap peningkatan satu unit Gaya Kepemimpinan maka Komitmen Organisasional akan

meningkat sebesar 0,268 dengan asumsi *ceteris paribus*.

Lingkungan kerja (X2) juga berdampak secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional (Y). Variabel Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,406 yang artinya setiap kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja maka Komitmen Organisasional bertambah senilai 0,406 dengan asas *ceteris paribus* dimana variabel lainnya bernilai sama atau tidak berubah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji R-Square

Model	R	R^2	R^2 disesuaikan	Estimasi standar error
1	.802 ^a	.644	.634	3.927

Pengujian koefisien determinasi di atas menghasilkan nilai koefisien determinasi bernilai 0,644 atau 64,4%. Hasil tersebut menunjukkan variabel independen yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

Kerja memberikan sumbangan pengaruh kepada Komitmen Organisasional sebanyak 64,4% sedangkan sisanya yaitu 35,6% dipengaruhi hal-hal atau variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan mempertimbangkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya tentang bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Triangle Motorindo, hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Merujuk hasil indeks pada analisis deskriptif responden maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 81,5%, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 82,6% dan variabel Komitmen Organisasional (Y) memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 86,5% semuanya termasuk dalam kategori tinggi.
2. Berlandaskan hasil pengujian regresi linear berganda, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, semua variabel independen yang diuji memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y).
3. Berdasar pada hasil Uji Signifikansi Parsial atau Uji t dapat diambil kesimpulan variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing atau secara parsial berdampak signifikan serta positif terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).
4. Merujuk pada hasil Uji F sebelumnya, dapat diambil kesimpulan semua variabel independen; Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berdampak signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional (Y).
5. Berdasarkan output pengujian Koefisien Determinasi (R^2) yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa model regresi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh pada Komitmen Organisasional (Y) sebesar 64,4%. Variabel lain yang tidak

diamati dalam penelitian ini menyumbang 35,6%.

Saran

Saran berdasar pada hasil penelitian yang sudah dianalisis kepada pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

1. PT Triangle Motorindo selaku objek penelitian diharapkan dapat memperhatikan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan sehingga komitmen organisasional karyawan dapat meningkat. Beberapa saran untuk perusahaan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut. Pertama, pimpinan diharapkan bisa lebih tegas, sabar dan lebih bijak dalam menentukan keputusan dengan cara mempertimbangkan pendapat bawahannya terlebih dahulu. Kedua, pimpinan diharapkan menjadi penengah yang adil dan bijaksana ketika terjadi permasalahan antar karyawan, serta diharapkan menjadi sosok yang dapat dicontoh bawahan dan solutif terhadap masalah pekerjaan. Saran ini bisa dilakukan dengan cara mengadakan *meeting* evaluasi rutin untuk menilai performa pimpinan-pimpinan perusahaan terkait gaya kepemimpinannya.
2. PT Triangle Motorindo diharapkan dapat mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara meningkatkan kenyamanan dan fasilitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut. Pertama, meningkatkan kenyamanan pada fasilitas tempat ibadah dengan cara pemugaran masjid dan mushola yang sudah ada. Kedua, memperluas atap dan area parkir motor karena kapasitas parkir belum mencukupi semua karyawan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk menambah atau meneliti variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja maupun hal lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hal ini diperlukan agar dapat menganalisis variabel lain yang berpotensi memberi pengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif mengenai permasalahan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S. (2021). The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1), 2099–2110. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v9i1.em02>
- Arif, R. P., & Mardikaningsih, R. (2022). KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Edunomika Vol. 06, No. 01, 06(01)*, 44–53.
- Azizi, A. W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12, 1–12.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace* (6th ed.).
- Dubrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*.
- Fikuria, V., & Sismanto, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TIPE KEPRIBADIAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3, 359–367.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, J. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PERINTIS PERKASA MEDAN. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Hutahaean, W. S. (2021). *FILSAFAT DAN TEORI KEPEMIMPINAN* (L. L. Mabrurroh, Ed.; 1 ed.). Ahlimedia Press.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9, 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus* (1 ed.). CV. AA. RIZKY.
- Liany, H. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 5, 261–266.
- Łucjan, K., Łucjan, K., Szostek, D., Balcerzak, A. P., & Rogalska, E. (2023). RELATIONSHIPS BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL

- COMMITMENT: THE
MODERATING ROLE OF THE
SYSTEM OF WORK. *Economics and
Sociology*, 16(4), 11–39.
<https://doi.org/10.14254/2071>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023).
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi
Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo
Nusantara (Metaflex). *JURNAL
IKRAITH-EKONOMIKA* Vol 6.
<http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Ningrum, H. F., Nasution, F., Purboyo,
Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R.,
Sudirman, A., Nurlinda, R. A., Marlana,
N., Lukitaningtias, F., Zilawati,
Wardhana, A., Siregar, P., &
Sugianingrat, I. A. P. W. (2021).
*Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah
Pendekatan Konseptual)* (Hartini, Ed.).
Penerbit Media Sains Indonesia.
[https://www.researchgate.net/publication
n/355853674](https://www.researchgate.net/publication/n/355853674)
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021).
Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera
Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj :
Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis
Syariah*, 4(3), 686–699.
[https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.7
14](https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714)
- Safira, B., Adlina, H., & Siregar, O. M.
(2022). PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN.
*TRANSEKONOMIKA: Akuntansi,
Bisnis dan Keuangan Volume 2 ISSUE
6* (2022), 373–388.
[https://transpublika.co.id/ojs/index.php/
Transekonomika](https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika)
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi
Kedua). CV. Alfabeta.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan,
R., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R.
(2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan
Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Lamoist Layer Cakes.
SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis,
XIII.
[https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/js
m](https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/js)
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W.
(2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal
Administrasi Bisnis (JAB*, 11(1).
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). KOMTMEN
ORGANISASI. Kajian: Manajemen
Sumber Daya Manusia (1 ed.). Unpam
Press.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A.
N., Riswandi, P., Septiana, S., Rochmi,
A., Febrianty, Wijaya, I. G. B.,
Handayani, F. S., Bambang, & Setiorini,
A. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan
Teori dan Praktis) (E. Jaelani, Ed.; 1
ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.