

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.851>  
Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **The Influence of Democratic Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Performance**

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

**Leni Anggraeni, lenianggraeni827@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## **Abstract**

This study applies a quantitative method with hypothesis testing. The sample used in this study is the entire population of 55 employees UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong Kecamatan Gempol. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 22 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that leadership style democratic partially has a positive effect on employee performance. Compensation partially has a positive effect on employee performance. The work environment partially has a positive effect on employee performance. Leadership style democratic, compensation, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

## Pendahuluan

Dunia transformasi radikal dalam menangani konsep manajemen dan ekonomi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, menjadi semakin kompleks karena adanya tantangan yang diarahkan oleh manusia dari hari ke hari, terutama semakin pesatnya kemajuan teknologi dan revolusi industri.[1] Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan mendayagunakan seluruh potensi manusia untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pengelolaan Sumber daya manusia juga penting untuk mempertahankan daya saing, sehingga organisasi perlu memberikan sedikit perhatian pada tingkat pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. [2][3]

Semakin baik kinerja karyawan, semakin baik kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang direncanakan. Kinerja dapat ditentukan oleh beberapa variabel sebagai pendukung keberhasilannya yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja. [4].

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki keahlian guna mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang disepakati secara berbeda dan kegiatan yang ditentukan bersama antara bawahan dan pemimpin. Gaya ini bisa disebut sebagai kepemimpinan yang berpusat pada karyawan (bawahan), kepemimpinan yang setara, kepemimpinan partisipatif, atau kepemimpinan konsultatif. Seorang manajer yang berkonsultasi dengan bawahannya dan membuat keputusan bersama. Hal tersebut memiliki konsekuensi adanya tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang berupa variabel penentu keberhasilan kinerja karyawan yang dilakukan seorang pemimpin. [5].

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan penghargaan atau reward yang memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.[6] Dalam kompensasi terdapat imbalan langsung yang terdiri dari gaji/upah, tunjangan pekerjaan, tunjangan khusus, dan bonus yang terkait atau tidak terkait dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, dengan memberikan program kompensasi yang adil dan kompetitif perusahaan mengharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan[7][8].

Faktor lain mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Perusahaan tidak dapat melalaikan para karyawannya hanya karena lingkungan kerja yang memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Dengan demikian perusahaan akan membuat tempat kerja yang berkualitas yang berguna untuk menjaga karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan bekerja secara efektif. karena jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang serta mencapai sasaran perusahaan [9][10].

## Metode Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Ratu Kencana Pangan yang berjumlah 55 karyawan. Pada penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh, yang dimana semua populasi dijadikan sampel

### A. Kerangka Konseptual

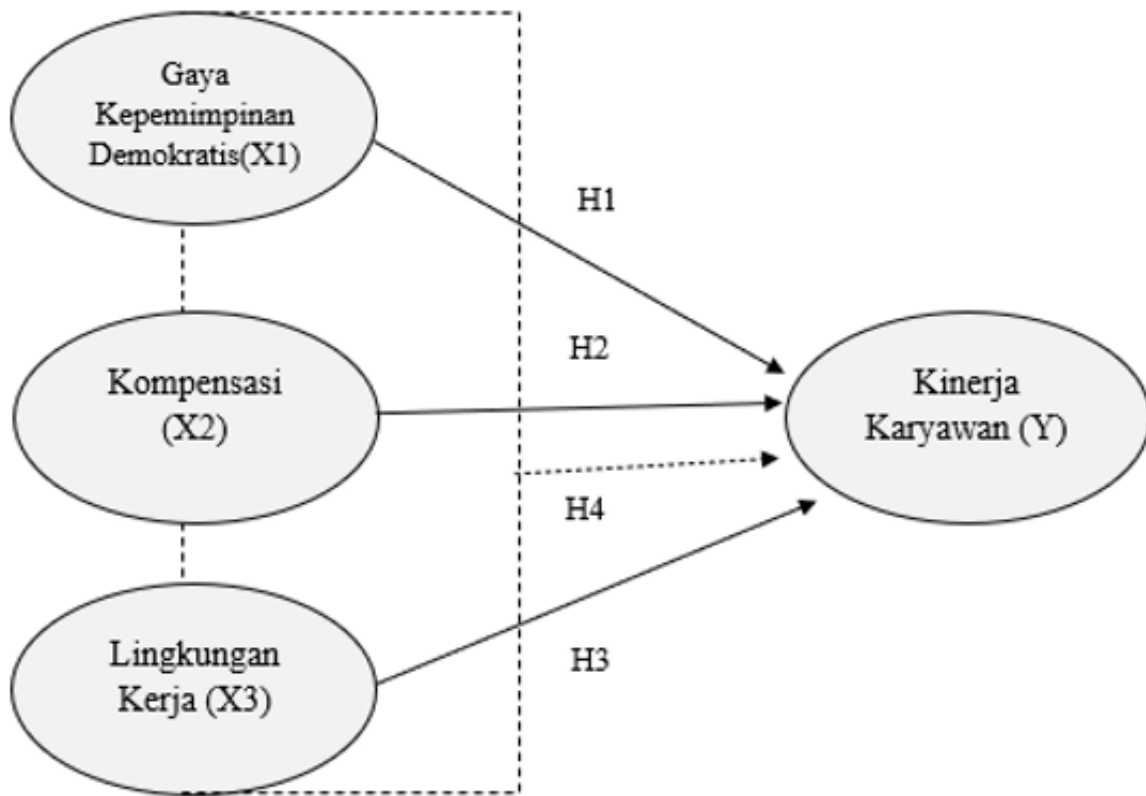


Figure 1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

1.  $H_1$  :Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.  $H_2$  : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.  $H_3$  : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.  $H_4$  : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan nerpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	X1.1	0,837	0.2609	Valid
	X1.2	0,824		Valid
	X1.3	0,872		Valid
	X1.4	0,827		Valid
	X1.5	0,887		Valid
	X1.6	0,878		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,759	0.2609	Valid
	X2.2	0,822		Valid
	X2.3	0,896		Valid
	X2.4	0,723		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,781	0.2609	Valid
	X3.2	0,800		Valid



	X3.3	0,891		Valid
	X3.4	0,866		Valid
	X3.5	0,817		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,863	0.2609	Valid
	Y2	0,834		Valid
	Y3	0,846		Valid
	Y4	0,856		Valid

**Table 1.** Hasil Uji Validitas Output SPSS Versi 22

Dari tabel di atas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel (X) Dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r tabel yaitu 0.2609. Sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

## 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,926	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,800		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,888		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870		Reliabel

**Table 2.** Hasil Uji Reliabilitas Data diolah SPSS.22 2022 Tabel 4 1

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing berstatus reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki variabel tersebut lebih besar dari rtabel bernilai 0,60 sehingga variabel ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

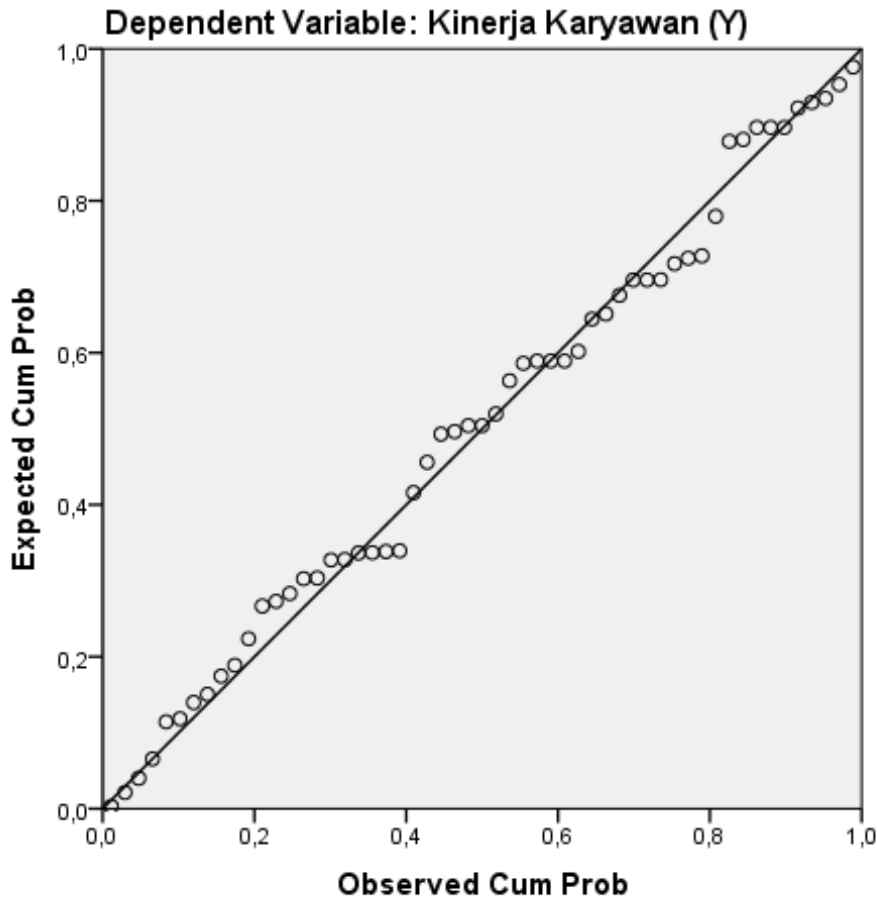


Figure 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik Normal Probability Plot yang mensyaratkan bersebarannya data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,501	1,996
Kompensasi (X2)	0,469	2,131
Lingkungan Kerja (X3)	0,423	2,362

Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas Output SPSS Versi 22

Bisa diketahui dari ketiga variabel diatas menunjukkan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std . Error of the Estimate	Durbin -- Watson
1	0,884	0,782	0,769	1,143	2,239

Table 4. Uji Autokorelasi Output SPSS Versi22

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pengujian autokorelasi diatas. Nilai Durbin Watson dari perhitungan DW Sebesar 2.239 bisa dilihat bahwa  $dL < d < 4 - dU$  ( $1,4523 < 2,239 < 2,3185$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2019:139) berpendapat, uji ini menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat scatterplot. Dengan melihat Berdasarkan gambar dibawah dapat dilihat bahwa titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

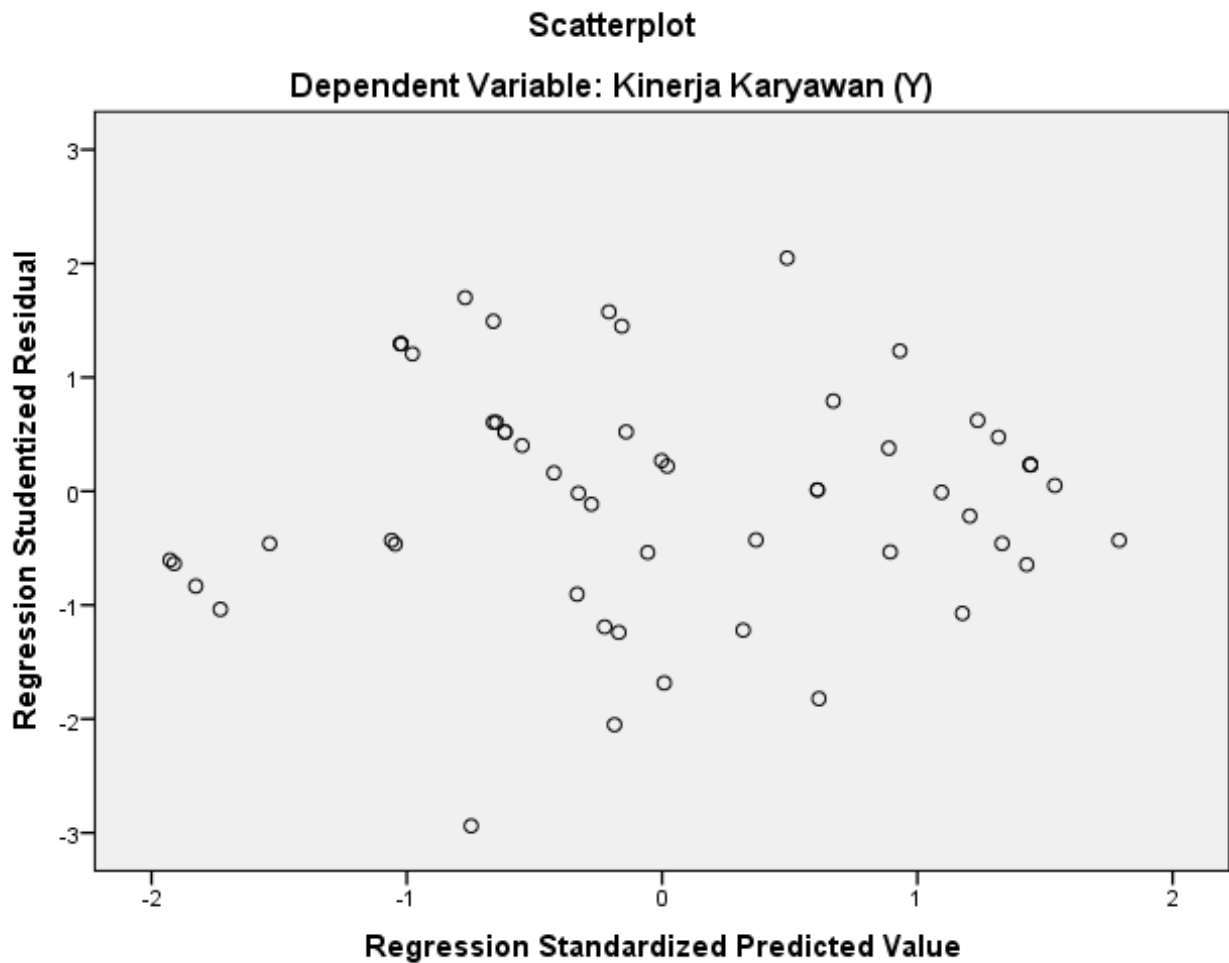


Figure 3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasi analisis regresi berganda untuk menguji gaya kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) untuk variable terikat berupa kinerja karyawan di UD. Ratu Kencana Pangan disajikan pada table berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,341	1,101		2,127	,038
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,202	0,055	,338	3,656	,001

Kompensasi (X2)	0,232	0,092	,241	2,526	,015
Lingkungan Kerja (X3)	0,297	0,071	,419	4,172	,000

**Table 5.** Hasil Analisis regresi linier berganda Output SPSS Versi 22

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut:  $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$   $Y = 2.341 + 0,202 + 0,232 + 0,297 + e =$  Nilai konstanta sebesar 2.341 menyatakan jika tidak ada 3 variabel bebas, maka kinerja karyawan sebesar 2.341.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,698	3	79,566	60,886	,000b
	Residual	66,647	51	1,307		
	Total	305,345	54			

**Table 6.** Hasil Uji f Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka menunjukkan nilai f hitung sebesar 60,886 sedangkan f tabel pada tingkat kepercayaan sebesar 5 % ( $\alpha$ ) dan degree of freedom sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $55 - 3 - 1 = 51$ ) maka didapat nilai  $f_{tabel}$  2,79, oleh karena itu f hitung 60,886 lebih besar dari f tabel 2,79. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 . Maka dapat dapat diartikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)		2,341	1,101	2,127	,038
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,202	0,055	,338	3,656	,001
Kompensasi (X2)	0,232	0,092	,241	2,526	,015
Lingkungan Kerja (X3)	0,297	0,071	,419	4,172	,000

**Table 7.** Hasil Uji Hipotesis Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dijabarkan hipotesis yaitu:

#### 1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai uji t diperoleh t hitung sebesar 3,656. Hal itu menunjukkan thitung 3,656 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,526. Hal itu menunjukkan thitung 2,526 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 4,172. Hal itu menunjukkan thitung 4,172 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan maka hasil hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Gaya Kepemimpinan Demokratis Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil analisis membuktikan variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam divisi pemasaran dan produksi UD. Ratu Kencana Pangan. Pimpinan UD. Ratu Kencana Pangan selalu memberikan arahan mengenai target untuk divisi produksi sebelum karyawan menjalankan tugasnya dan memberikan petunjuk pada divisi pemasaran mengenai strategi pemasaran pada teknik pemasaran yang baru dan lama, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik pada UD. Ratu Kencana Pangan membuat para karyawan memahami tugas apa yang harus dilakukan sesuai petunjuk pimpinan, hal tersebut menjadikan karyawan semangat dalam meningkatkan kinerja dan profit perusahaan.[11]

H2. Kompensasi Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis membuktikan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan UD. Ratu Kencana Pangan sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya, karena dengan adanya pemberian kompensasi, memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Program pemberian kompensasi yang dilakukan UD. Ratu Kencana Pangan sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan karyawannya dalam divisi pemasaran dan produksi serta pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap UD. Ratu Kencana Pangan, hal tersebut membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan membuat UD. Ratu Kencana Pangan mencapai sasarannya. [12]

H3. Lingkungan Kerja Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin baik Kondisi lingkungan kerja dalam bentuk yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan yang bekerja di UD. Ratu Kencana Pangan. Dalam UD. Ratu Kencana Pangan terdapat fasilitas yang mendukung kinerja semua karyawan yaitu dengan adanya kamar mandi/wc, mushollah, mess, CCTV dan pos satpam membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja di UD. Ratu Kencana Pangan. Dengan demikian UD. Ratu Kencana Pangan akan membuat tempat kerja yang berkualitas yang berguna untuk menjaga karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan bekerja secara efektif. karena jika tujuan perusahaan tercapai, UD Ratu Kencana Pangan akan dapat bertahan dan berkembang serta mencapai tujuan perusahaan.[13]

H4. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara Simultan memiliki pengaruh yang Positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik cara pemimpin mengambil keputusan maka semakin baik pemimpin dalam menjalin relasi dengan karyawan, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam divisi pemasaran dan produksi UD. Ratu Kencana Pangan. Pimpinan UD. Ratu Kencana Pangan selalu memberikan arahan mengenai target untuk divisi produksi dan strategi pemasaran pada teknik pemasaran yang baru dan lama, disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman pada UD. Ratu Kencana Pangan dimana disediakan ruangan mess untuk karyawan dari luar kota yang membuat para karyawan semangat dalam meningkatkan profit perusahaan, sehingga para karyawan mendapat kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaannya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. [14]

## Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian dari penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan demokratis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Ratu Kencana Pangan..
2. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Ratu Kencana Pangan.
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Ratu Kencana Pangan.
4. Gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Ratu Kencana Pangan.

## References

1. Abadiyah, R., & Maulana, J. (2021). The Role of Servant Leadership, Organizational Support and Knowledge Sharing in Improving Tax Employee Performance. *Business And Economics*, 14.
2. Ardiansyah, M. I. (2019). Economic. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta, 15.
3. Hidayat, A. (2021). Economic. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, 3.
4. Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister*.
5. Nirmala, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Krupuk Andalas.
6. Nurjaya, N., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten. *Sumber Daya Manusia*.
7. Purwanto, A., Asbari, M., & Prameswari, M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TRANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL? 23.
8. Ramli, A. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial*.
9. Ratnasari, S. L. (2020). analisis karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 67.
10. Shrouf, H., & Al-Qudah, S. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity.
11. Sitopu, Y., & Sitinjak, K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance.
12. Sumartik, S., & Roy, F. I. (2021). The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Business And Economics*.
13. SUWANTO, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Journal Ekonomi*.
14. Yuliyati, & Erlina, &. (2020). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS TOTAL QUALITY MANAGEMENT DI SMK MUHAMMADIYAH PRAMBANAN. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.