



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI OPERASIONAL WAHANA DEVOYAGE BOGOR**

Jahani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[jahani.nurhanifa@gmail.com](mailto:jahani.nurhanifa@gmail.com)

---

### **Abstrak**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif dengan jenis penelitian survei, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Devoyage Bogor, Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel yaitu sampel jenuh oleh sebab itu dalam penelitian ini semua populasi yang berjumlah 40 karyawan digunakan sebagai sampel . hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,473 atau 47,3%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja Karyawan Operasional Devoyage Bogor sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan serempak berpengaruh significant terhadap kinerja . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Operasional Wahana Devoyage Bogor.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai**

### **Abstract**

*The research method used in this study is qualitative and quantitative with the type of survey research, the purpose of this study is to find out and analyze the Effect of Work Motivation, Work Environment and Leadership Style on Performance in Bogor Devoyage, Data analysis model used is multiple linear regression analysis . Sample selection is a saturated sample, therefore in this study all populations totaling 40 employees are used as samples. Regression test results show that the value of Adjusted R Square is 0.473 or 47.3%. This means that the independent variables in the form of work motivation, work environment and leadership style together can explain the dependent variable of the performance of Bogor Devoyage Operational Employees by 47.3% while the remaining 52.7% is explained by other variables not included in this study. F test results show that simultaneously the variables of work motivation, work environment and leadership style simultaneously have a significant effect on performance. T test results show that work motivation and leadership style variables have a positive and significant effect, while environmental variables have no positive and significant effect on the performance of Wahana Devoyage Bogor Operational employees.*

**Keywords : Work Motivation, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance**

(\*) Corresponding Author : Jahani, [jahani.nurhanifa@gmail.com](mailto:jahani.nurhanifa@gmail.com), 081381252405

---

## **INTRODUCTION**

Dunia bisnis sekarang ini terus bersaing untuk menciptakan berbagai kebutuhan konsumen yang semakin tinggi dan semakin cerdas dalam memilih kebutuhannya, mulai dari kalangan menengah sampai kalangan atas selalu menuntut kualitas yang terbaik dan harga yang ekonomis. jenis bisnis yang sedang berkembang dan digemari oleh masyarakat adalah bisnis yang memanfaatkan potensi bergerak di bidang Hospitality juga Pariwisata yang ada sdi daerah sehingga mampu menarik para wisatawan untuk dapat berkunjung.

Seiring dengan terus meningkatnya jumlah wisatawan yang datang ke Kota Bogor pertumbuhan industry yang semakin canggih dengan memanfaatkan smartphone yang menjadi kan benda andalan dalam mencari tempat atau lokasi wisata berdestinasi yang instagrammable di Kota Bogor pun terus mengalami pertumbuhan karena semakin tingginya permintaan konsumen. Kota Bogor menjadi surga bagi pecinta swafoto kata lain dari selfie dalam berwisata rekreasi maupun kuliner. Hal ini terlihat dari banyaknya tempat wisata tersedia di Kota Bogor dengan menghadirkan berbagai konsep yang unik, instagrammable dan menarik yang mampu menarik para wisatawan baik wisatawan dalam negeri maupun mancanegara untuk berkunjung. Berbagai jenis fasilitas atau produk yang ditawarkan pun lebih bervariasi. sehingga memudahkan para wisatawan dalam menentukan pilihannya

Kota bogor merupakan salah satu tempat yang cocok untuk tujuan berwisata karena disamping itu terkenal akan keaslian alamnya dan memiliki tempat wisata yang menarik untuk dikunjungi, dari mulai wisata destinasi hingga fasilitas wahana yang menjadi favorit banyak kalangan kaula muda dan keluarga. Di bogor sendiri, jenis wisata destinasi yang lengkap dan cukup bersaing yaitu *Little Venice Kota Bunga* yang terletak di cipanas. Salah satu wisata destinasi yang dapat menjadi pilihan saat berkunjung ke Kota Bogor adalah Devoyage Bogor, Devoyage bogor yang mulai di resmikan sejak tahun 2018 dengan area luas 2 hektar sendiri letaknya dibelakang salah satu obyek wisata kuliner dan wisata air yang terkenal di Kota Bogor yaitu Rumah Air Bogor dan The Jungle Water Park. Betapa besar majunya tekhnologi dan berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusianya maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika sumber manusianya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan upaya untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang , dalam memperhatikan system manajemen dengan baik terutama sumber daya manusia. dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan benar dengan ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian.

## **METHODS**

### **Teknik Analisis Data**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Results**

Hasil penelitian secara terperinci peneliti sampaikan dibawah ini meliputi karakteristik responden, tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_fisiologi1	22.95	9.895	0.566	0.457	0.762
Motivasi_fisiologi2	23.025	10.743	0.476	0.342	0.779
Motivasi_keamanan_dan_keselamatan1	22.775	10.897	0.582	0.533	0.763
Motivasi_keamanan_dan_keselamatan2	23.325	10.892	0.387	0.188	0.797
Motivasi_penghargaan2	23.05	9.69	0.606	0.487	0.753
Motivasi_aktualisasi_diri1	22.625	10.24	0.562	0.428	0.763
Motivasi_aktualisasi_diri2	22.9	10.862	0.538	0.468	0.769

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan tentang Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lingkungankerja_penerangan1	50.975	31.102	0.581	.	0.878
lingkungankerja_penerangan2	50.9	31.733	0.516	.	0.881
lingkungankerja_suhu_udara1	50.85	31.926	0.355	.	0.892
lingkungankerja_suhu_udara2	50.65	31.772	0.585	.	0.879
lingkungankerja_suara_bising1	50.775	33.307	0.421	.	0.885
lingkungankerja_suara_bising2	50.875	30.83	0.707	.	0.873
lingkungankerja_penggunaan_warna1	50.425	30.815	0.581	.	0.879
lingkungankerja_penggunaan_warna2	50.85	31.208	0.573	.	0.879
lingkungankerja_ruanggerak_yang_diperlukan1	50.425	30.815	0.581	.	0.879
lingkungankerja_ruanggerak_yang_diperlukan2	50.725	32.153	0.612	.	0.878
lingkungankerja_keamanan_kerja2	50.65	31.772	0.585	.	0.879
lingkungankerja_hubungan_karyawan2	50.9	30.708	0.712	.	0.873
lingkungankerja_hubungan_kemanusiaan1	50.5	30.205	0.593	.	0.878
lingkungankerja_hubungan_kemanusiaan2	50.95	30.972	0.606	.	0.877

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan lingkungan kerja valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gayakepemimpinan_kecerdasan1	27.575	7.276	0.757	0.68	0.754
Gayakepemimpinan_kecerdasan2	27.55	6.459	0.521	0.578	0.771
Gayakepemimpinan_kedewasaan	27.675	6.635	0.644	0.623	0.749
Gayakepemimpinan_kedewasaan2	27.6	6.964	0.487	0.612	0.774
Gayakepemimpinan_motivasidiri_dan_dorongan1	27.7	7.292	0.494	0.484	0.774
Gayakepemimpinan_motivasidiri_dan_dorongan2	27.8	6.779	0.492	0.337	0.774
Gayakepemimpinan_sikap_sikap_hubungan_manusiawi1	27.675	6.892	0.447	0.565	0.782
Gayakepemimpinan_sikap_sikap_hubungan_manusiawi2	27.625	7.574	0.345	0.498	0.794

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Gaya Kepemimpinan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja_memiliki_proseduratentangpencapaian_kualitas1	50.575	29.328	0.742	.	0.888
kinerja_memiliki_proseduratentangpencapaian_kualitas2	50.475	30.256	0.578	.	0.894
kinerja_puas_akan_kualitas_yang_dihasilkan1	50.625	29.881	0.558	.	0.895
kinerja_puas_akan_kualitas_yang_dihasilkan2	50.65	29.772	0.603	.	0.893
kinerja_pekerjaan_selesai_tepat_waktu1	50.825	27.481	0.573	.	0.899
kinerja_pekerjaan_selesai_tepat_waktu2	50.625	29.215	0.712	.	0.889
kinerja_puasataswaktu_penyelesaian1	50.55	30.972	0.54	.	0.896
kinerja_puasataswaktu_penyelesaian2	50.65	29.413	0.613	.	0.892
kinerja_komitmenterhadap_pentingnya_ketepatan_waktu1	50.525	31.076	0.552	.	0.895
kinerja_komitmenterhadap_pentingnya_ketepatan_waktu2	50.475	30.717	0.502	.	0.897
kinerja_dilakukandengan_cara_yang_benar1	50.7	30.113	0.566	.	0.894
kinerja_dilakukandengan_cara_yang_benar2	50.65	29.977	0.53	.	0.896
kinerja_Transparan1	50.6	29.169	0.639	.	0.891
kinerja_Transparan2	50.575	29.328	0.742	.	0.888

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Kinerja Pegawai valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

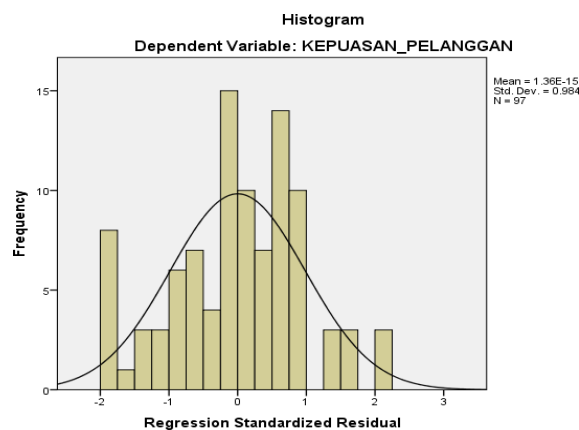
NO	VARIABEL		Cronbach A	SIMPULAN
1	Motivasi kerja		0.796	Reliabel
2	Lingkungan kerja		0.887	Reliabel
3	Gaya kepemimpinan		0.794	Reliabel
4	Kinerja		0.9	Reliabel

Semua nilai cronbach  $\alpha$  diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan pelanggan.

### 2. Uji Multikolinieritas

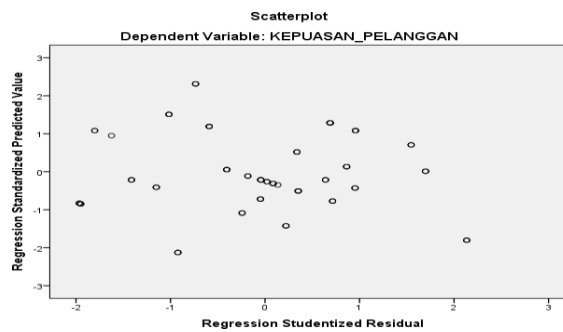
**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi Kerja	0,729	> 0,1	1,372	< 5
Lingkungan Kerja	0,747	> 0,1	1,338	< 5
Gaya Kepemimpinan	0,937	> 0,1	1,067	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti tidak terjadi

multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 7. Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	40.461	12.275		3.296	0.002		
	MOTIVASI_KERJA	0.653	0.194	0.406	3.373	0.002	0.934	1.071
	LINGKUNGAN_KERJA	-0.266	0.259	-0.171	-1.026	0.312	0.484	2.067
	GAYA_KEPEMIMPINAN	1.581	0.42	0.626	3.767	0.001	0.489	2.046

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 40.461 + 0,653X_1 - 0,266X_2 + 1,581X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 40,461 yang berarti jika variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dianggap nol maka variabel kinerja sebesar 40,461 satuan.
- Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 0,653 yang berarti jika variabel Motivasi kerja mengalami kenaikan atau penurunan satu – satuan sementara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tetap maka kinerja juga akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar 0,653 satuan.
- Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar – 0,266 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan satu – satuan sementara variabel Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar – 0,266 satuan.
- Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 1,581 yang berarti jika variabel Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan satu – satuan sementara variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 2,105 satuan.

## 2. Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 8. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1131.83	3	377.277	12.687	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1070.545	36	29.737		
	Total	2202.375	39			

nilai F yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 12,687. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,860. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 12,687 >$  dari  $F_{tabel} = 2,860$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi kerja, lingkungan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional wahana di Devoyage Boogor.

## 3. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.717	0.514	0.473	5.4532

Tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah 0,473 atau 47,3%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja, lingkungan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja Operasional Wahana Devoyage Bogor sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 4. Hasil Uji T Parsial

**Tabel 10. Hasil Uji t**

VARIABEL	t		Sig.		KESIMPULAN
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Produk	0.849	<1,660	0,680	>0,05	Berpengaruh signifikan
Harga	8.519	>1,660	0,000	<0,05	Berpengaruh signifikan
Kualitas Pelayanan	4.779	>1,660	0,000	<0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  diatas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan 5% ( $\alpha=0,05$ ) adalah 2,026. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional Devoyag Bogor karena  $t_{hitung} (3,373) > t_{tabel} (2,026)$  atau nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak.
- Secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional Devoyag Bogor karena  $t_{hitung} (- 1,026) < t_{tabel} (2,026)$  atau nilai signifikansinya di atas 0,005 sehingga  $H_0$  diterima.
- Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional Devoyag Bogor karena  $t_{hitung} (3,7667) > t_{tabel} (2,026)$  atau nilai signifikansinya di bawah 0,005 sehingga  $H_0$  ditolak.

## **DISCUSSION**

Dalam hasil penelitian ini dapat dilihat seberapa besar pengaruhnya variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Operasional Wahana Devoyage Bogor dengan melihat tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,473 atau 47,3%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja Karyawan Operasional Wahana Devoyage Bogor sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang peneliti gunakan terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dua variabel diantaranya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Operasional Wahana Devoyage Bogor yaitu variabel motivasi kerja dengan nilai thitung (3,373) < ttabel (2,026) dan nilai signifikansinya di bawah 0,5 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional Devoyage Bogor karena thitung (3,7667) < ttabel (2,026) dan nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Berpengaruhnya variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan, karena dengan adanya dorongan atau penghargaan dalam melaksanakan setiap pekerjaan akan lebih giat juga akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan diharapkan dengan di berikan arahan dan standar perusahaan terapkan, guna menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan diharapkan terciptanya motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja para karyawan Operasional Devoyage Bogor.

Tidak berpengaruhnya variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Operasional Wahana Devoyage Bogor kemungkinan besar dikarenakan lingkungan sudah kondusif dan terjaga akan kramah tamahan maupun tempat kerja yang nyaman sehingga menyelesaikan pekerjaan lebih fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak akan meningkatkan kinerja kerja karyawan Operasional Wahana Devoyage Bogor. Ada titik tertentu dimana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan Operasional Devoyage Bogor. Oleh sebab itu Devoyage Bogor sebagai penyedia jasa hospitality harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik dan benar.

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Operasional Devoyage Bogor.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Operasional Devoyage Bogor.
3. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Operasional Devoyage Bogor.
4. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Operasional Devoyage Bogor.

## **REFERENCES**

- Azizah. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Medan. Program Studi Magister Manajemen. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Bintoro, M.T & Daryanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan satu. Jakarta : Penerbit Gava Media.



- Dessler, Gary. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid II. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Jakarta. PT. Indeks.
- Edison, E., Y. Anwar & I. Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan aplikasi). Bandung ; Penerbit Alfabeta.
- Feriyanto, A & Triana, E.S. (2015). Penagantar Manajemen (3 In 1) untung mahasiswa umum. Kebumen : Mediatara.
- Frenky Basna. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, 319-334.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edis Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mahajaya, G. R. & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN : 2302-8912. Volume 5. No. 11, 2016. Program Studi Ekonomi dan Bisnis. Nversitas Udayana (Unud). Bali
- Muliati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. ISSN : 2302-2019. Volume 2. No. 7, Juli 2014. Program Studi Magister Manajemen. Pascasarjana Universitas Tadulako. Palu.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Sedarmayanti. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Situmorang, S. H., D. M. J. Dalimunthe., I. Muda., M. Lufti., & Syahyunan. (2008). Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS). Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sudarmo & H. S. Lukita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Jurnal Sains Terapan. ISSN : 2406-8810. Volume 2. No. 1, Juni. STIE Balikpapan.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Satu. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sule, E.T., K. Saefullah. (2010). Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Uranadjan., D. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Wilayanti, D. I. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XI (persero) Pabrik Gula "Pagottan" Madiun. Program Studi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Madiun. Jurnal