

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera

Lisa Adelila¹, Bakhtiar², Julkarnain³

¹Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

²Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

³Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: julkarnain Email: julkarnain@fe.uisu.ac.id

Published: November , 2025

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam mendukung keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Di Indonesia, kualitas SDM masih dianggap rendah jika dibandingkan dengan negara-negara maju bahkan beberapa negara berkembang. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi pemerintah dan sektor swasta untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta daya saing tenaga kerja nasional (Sutrisno, 2016). Upaya peningkatan kualitas SDM menjadi keharusan bagi setiap organisasi agar dapat bersaing dalam iklim kerja yang kompetitif.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki semangat kerja tinggi, produktivitas optimal, dan loyalitas terhadap institusi. Salah satu strategi penting dalam mengelola kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Menurut Hasibuan (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan serta kemudahan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan secara serius dua aspek ini guna menjaga performa karyawan tetap stabil dan produktif.

Untuk memperkuat sinergi antara kepemimpinan dan fasilitas kerja, berbagai perusahaan mulai menerapkan program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kemampuan komunikasi, empati, dan pengambilan keputusan. Program ini terbukti dapat memperkuat hubungan atasan-bawahan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Menurut penelitian Rahman dan Purwanto (2021), pelatihan kepemimpinan berbasis empati dan keterbukaan meningkatkan efektivitas kerja tim sebesar 27%, serta memperkuat kohesi sosial antar karyawan. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan kepemimpinan memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan performa organisasi secara menyeluruh.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis, menumbuhkan kepercayaan, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan karakteristik bawahan, akan lebih berhasil dalam membangun komitmen dan meningkatkan performa kerja. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif, terlalu otoriter, atau tidak responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat memicu demotivasi dan bahkan resistensi kerja. Dalam konteks organisasi seperti PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera, kepemimpinan memainkan peran strategis dalam mengelola dinamika kerja di lapangan yang kompleks, terutama dalam sektor jasa kepelabuhanan yang menuntut efisiensi dan responsivitas tinggi. Data dari studi Herlina dan Yusuf (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya transformasional memiliki tingkat retensi karyawan 18% lebih tinggi dibanding organisasi dengan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya transformasional juga berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan pemimpin tidak hanya terletak pada pencapaian target jangka pendek, melainkan pada kemampuannya membangun kepercayaan, menginspirasi visi bersama, serta menciptakan rasa memiliki dalam tim.

Selain aspek kepemimpinan, fasilitas kerja juga menjadi penentu penting dalam menunjang kinerja karyawan. Fasilitas kerja meliputi kelengkapan alat, kenyamanan ruang kerja, teknologi pendukung, hingga sistem keselamatan kerja yang layak. Studi oleh Supriadi dan Rina (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai secara signifikan meningkatkan produktivitas, mengurangi kelelahan fisik dan psikis, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang positif. Sebaliknya, kurangnya fasilitas kerja dapat menimbulkan tekanan, memperlambat penyelesaian tugas, serta menurunkan kepuasan kerja. Kondisi seperti ini jika dibiarkan secara terus-menerus akan berdampak pada rendahnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, bahkan potensi konflik internal akibat stres kerja yang terakumulasi.

Dalam mengelola fasilitas kerja, perusahaan perlu menggunakan indikator kuantitatif dan kualitatif untuk menilai efektivitasnya. Beberapa indikator yang umum digunakan meliputi tingkat utilisasi alat kerja, frekuensi gangguan operasional, serta tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja. Penelitian oleh Oktaviani dan Siregar (2021) mengungkapkan bahwa perusahaan yang melakukan evaluasi fasilitas secara berkala mengalami peningkatan produktivitas rata-rata sebesar 22% dalam waktu enam bulan. Evaluasi ini juga menurunkan tingkat keluhan terkait ergonomi dan stres kerja akibat lingkungan yang tidak nyaman.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan pimpinan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera, diperoleh informasi bahwa secara umum kinerja karyawan telah menunjukkan hasil yang baik. Namun demikian, masih ditemukan sejumlah keluhan dari karyawan terkait ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja yang tersedia. Beberapa karyawan menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan belum sepenuhnya menunjang kelancaran aktivitas kerja mereka, seperti ruang kerja yang sempit, peralatan yang kurang modern, hingga keterbatasan akses pada sistem pendukung digital. Situasi ini menimbulkan perasaan tidak nyaman, menurunkan semangat kerja, hingga menciptakan kelelahan dan kejenuhan yang berdampak pada performa kerja harian. Meskipun tidak dalam tingkat yang ekstrem, kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan terhadap kualitas fasilitas kerja yang tersedia.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan merupakan relasi yang saling berpengaruh dan tidak dapat dipisahkan. Gaya kepemimpinan yang suportif, terbuka terhadap masukan, dan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik akan membantu karyawan dalam

mengatasi keterbatasan fasilitas kerja yang ada. Sebaliknya, fasilitas kerja yang ideal tetapi tidak didukung dengan kepemimpinan yang kompeten justru akan menimbulkan stagnasi kerja. Penelitian oleh Setiawan dan Pratiwi (2021) menemukan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan secara simultan. Hal ini memperkuat pentingnya perhatian yang seimbang antara pendekatan manajerial dan aspek teknis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Meskipun sejumlah studi telah membahas masing-masing variabel secara terpisah, masih terdapat kesenjangan dalam kajian empiris yang mengaitkan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja dalam konteks sektor jasa, khususnya di lingkungan operasional kepelabuhanan. Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Prasetya dan Marlina (2023) menunjukkan bahwa sektor jasa memiliki dinamika tersendiri yang menuntut kepemimpinan responsif serta dukungan fasilitas yang adaptif. Oleh karena itu, penelitian di PT Pelindo Daya Sejahtera ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman konteks spesifik sektor jasa pelabuhan yang masih jarang dikaji secara komprehensif.

Melihat pentingnya kedua variabel tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis kepada pihak manajemen untuk melakukan perbaikan. Dengan perbaikan yang berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera, beralamat Jl. Lingkar Pelabuhan No.1, Bagan Deli, Medan Kota Belawan, Sumatera Utara. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel (X_1) dan Fasilitas Kerja sebagai Variabel (X_2) Terhadap Kinerja sebagai variabel (Y). Sedangkan waktu Penelitian yang penulis rencanakan akan dilaksanakan mulai bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Mei 2025. Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di ambil kesimpulan nya. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera yang berjumlah 119 orang. Sampel menurut Udin (2021) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka sampel penelitian ini dibulatkan menjadi 54 karyawan yang bekerja di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah Observasi, menurut (Sugiyono, 2019:203) mengungkapkan observasi adalah proses yang terdiri dari proses pengamatan dan pencatatan pada fenomena yang terdapat pada objek pengamatan. Tujuan observasi adalah untuk menunjukkan aktivitas yang terjadi, orang yang terlibat, dan makna kejadian dari perspektif mereka. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t , Uji F , Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.661	1.974		3.374	0.001
	GayaKepemimpinan	0.709	0.090	0.736	7.838	0.000
	Fasilitas Kerja	0.584	0.146	0.486	4.007	0.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 6.661 + 0.709X_1 + 0.584X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 6.661 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja mempunyai nilai = 0 maka nilai kinerja adalah 6.661.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,709 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,709.
3. Nilai koefisien variabel fasilitas kerja (X_2) adalah 0,548 artinya jika seleksi fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,548.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Table 2. Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.908	2	71.454	37.214	.000 ^b
	Residual	97.925	51	1.920		
	Total	240.833	53			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), gayaKepemimpinan, Fasilitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Karena F hitung (37,214) > F tabel (3,18), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan dalam model ini.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 3. Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.661	1.974		3.374	0.001
	GayaKepemimpinan	0.709	0.090	0.736	7.838	0.000
	Fasilitas Kerja	0.584	0.146	0.486	4.007	0.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5.20, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai t hitung sebesar 7.838. Nilai koefisien regresi tak terstandar (B) sebesar 0.709 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.709 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai koefisien beta (β) sebesar 0.736 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi yang kuat secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Gaya Kepemimpinan yang baik dan sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Sementara itu, variabel Fasilitas Kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai t hitung sebesar 4.007. Nilai koefisien regresi sebesar 0.584 berarti setiap peningkatan satu satuan pada Fasilitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.584 satuan. Koefisien beta (β) sebesar 0.486 menunjukkan kontribusi positif yang cukup kuat dari Fasilitas Kerja terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai di tempat kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian hasil kerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Variabel gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Variabel fasilitas kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Mitra Ilmu.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*: Bintang Pustaka. (Nurrahmawati, Ed.) (Edisi Pert). Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M., and Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publisher.
- Andre Setiawan 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan. *Agora* Vol. 5, No. 3
- Apriyanto, M. 2020. "Evaluasi Sensori Produk Coklat Batangan Berbahan Baku
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*.
- Asri, et al (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinah Manurung. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press. Biji Kakao Kering Pada Berbagai Perlakuan Fermentasi".
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Herlina, D., & Yusuf, M. (2022). Transformational Leadership and Its Impact on Employee Retention and Work Engagement. *Journal of Management and Leadership Studies*, 4(2), 120–134.
- Hidayati, S. N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai „Intervening Variable“. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 3(2), 117. <https://doi.org/10.30588/jmp.v3i2.158>
- Insan, N. (2020). Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawati, L., & Meliyanti, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(6). <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1106>
- Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasrullah, R. (2019). *Teori dan riset khalayak media*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Oktaviani, N., & Siregar, B. (2021). Evaluasi Fasilitas Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 5(3), 301–312.
- Prasetya, Y., & Marlina, E. (2023). Leadership and Workplace Infrastructure in the Service Sector: A Meta-Analytical Review. *Asian Journal of Business Research*, 9(1), 90–105.
- Qurbani, D., & Zahro, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi. *Perkusi*, 3(1), 103–115
- Ramadhanti, I., & Iskandar, S. (2023). Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 375–384. <https://doi.org/10.31862/9785426311961>
- Rahman, S., & Purwanto, A. (2021). The Role of Leadership Training in Enhancing Team Performance and Organizational Climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(5), 455–463.
- Rodliyah, I. (2021). *Pengantar Dasar Statistika Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS* (S. Irawati (ed.)). LPPM UNHAS YTEBUIRENG. <http://www.lppm.unhas.ac.id>.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta. Rumondan, Astri, 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Runtuwuwu, P. C. H. (2020). *Analisis Savingdecisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*. Ahlimediabook.
- Sabri, & Susanti, M. (2021). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers.
- Setiawan, A., & Pratiwi, D. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–56.
- Siallagan, H. (2020). *Teori Akuntansi Edisi Pertama*. Medan: LPPM UHN Press. Situmorang
- dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muhammad Lutfi. (2012). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, I. (2021). Pengaruh CAR, LDR, ROA dan BOPO Terhadap NPL . *Jurnal Ecopreneur*.12 , 202-210.
- Supriadi, M., & Rina, R. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 113–120.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susanti. (2021). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sosialisasi Perpajakan, dan Penerapan Sistem Efilling terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 15 (1), 9–19. <https://doi.org/10.19184/JPE.V15I1.18004>
- Udin, M. B. (2021). *Buku Ajar Statistik Pendidikan*. In *Umsida Press*.
- Widarta, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, Vol.1, No.(3)*, 80–92.
- Wibowo. 2017. *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.