

PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TRANS STUDIO MINI SOLO PABELAN, SUKOHARJO

Shotta Sirojuddin¹, Putri Maisara²

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

Email: surakartafns@gmail.com¹ putrimaisara9@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan kepada Karyawan Trans Studio mini Pabelan dengan tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana variabel tertentu berhubungan satu sama lain. Jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan metode penjelasan survey. Jumlah Populasi yang terdapat Karyawan Trans Studio adalah 30 Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu disarankan untuk lebih memperhatikan karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja.

Abstract

This research was conducted on Trans Studio Mini Pabelan employees with the aim of analyzing and explaining the significant influence of leadership variables, work facilities and work environment on employee performance. This research also includes explanatory research, namely research that aims to see how one variable influences other variables or how certain variables relate to each other. This type of quantitative research uses a survey explanation method. The total population of Trans Studio employees is 30 employees. The research results show that leadership variables, work facilities, work environment, have a significant effect on employee performance, therefore it is recommended to pay more attention to employees to create superior employee performance.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Work Facilities, Work Environment.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan perusahaan sering kali sangat bergantung pada kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang bekerja dengan efisien, produktif, dan memiliki kualitas kinerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan (Rosyada, 2023). Karyawan yang bekerja dengan baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Mereka mampu menyelesaikan tugas dan proyek dengan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan output perusahaan (Assauri, 2017).

Trans Studio merupakan jaringan taman bermain di dalam ruangan (*Indoor Theme Park*) terbesar di Indonesia yang dikelola oleh CT Corp. Di dalam taman bermain ini memiliki berbagai macam wahana dengan tema seperti program-program acara yang ada di Trans TV dan Trans7 (Wikipedia, 2023). Trans Studio menargetkan laba naik 25% di sepanjang tahun 2022. Hal tersebut seiring membaiknya tingkat kunjungan di wahana permainan milik perusahaan. *Vice President Corporate Communications Transmart Carrefour* Satria Hamid menjabarkan, di tahun 2022, seiring dengan penurunan angka kasus infeksi Covid-19 di Indonesia, kegiatan perekonomian juga semakin membaik.

Pihaknya berharap kondisi ini juga dapat meningkatkan tingkat kunjungan ke tempat wisata (Perwitasari, 2022).

Perusahaan yang menghargai dan mendukung kinerja karyawan yang baik cenderung mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Ini dapat mengurangi biaya pergantian karyawan dan memastikan kontinuitas dalam tenaga kerja (Daengs, 2022a). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif, pelatihan, pengembangan, pengakuan, dan sistem insentif yang adil sangat penting untuk memotivasi karyawan dan mendukung kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan dan kemajuan perusahaan (Ghozali, 2019).

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perusahaan sangat erat dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sementara kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan masalah dan penurunan kinerja. Kepemimpinan yang baik bekerja secara holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung inovasi, dan merangsang pertumbuhan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif seringkali dihubungkan dengan kinerja perusahaan yang baik.

Hubungan kinerja karyawan terhadap kepemimpinan sangat fundamental hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pps et al., (2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Zusnita Muizu et al. (2019) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai akan lebih optimal.

Fasilitas kerja yang baik dapat memengaruhi produktivitas karyawan, kesejahteraan, dan kepuasan mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sering berusaha untuk menyediakan fasilitas yang sesuai dan nyaman agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan merasa dihargai (Sinambela, 2016). Hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan dapat signifikan. Fasilitas kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Daengs, 2022). Dengan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mengurangi potensi stres atau ketidaknyamanan yang dapat menghambat produktivitas (Irawati, 2022).

Oktavia (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu aset terpenting yang dimiliki suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan hendaknya diberikan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Septianto, 2019). Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan dan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan (Prakoso et al., 2019). Berdasarkan penelitian oleh Lestary & Chaniago (2018) hasil menyatakan lingkungan kerja dan kinerja

karyawan pada mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka peneliti akan melakukan analisis terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti memilih judul artikel “**Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Pabelan, Sukoharjo**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk analisis dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
- b. Untuk analisis dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel fasilitas kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Untuk analisis dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Teoritis
Secara teori, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman di bidang manajemen dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Trans Studio, Pabelan.
- b. Manfaat Praktis
Berharap hasil penelitian ini dapat menjadi sumber pemikiran dan kontribusi bagi para praktisi sektor publik dalam penerapan pengaruh tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Trans Studio, Pabelan.

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Yulianti dan Liana, (2022) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Indikator kinerja karyawan adalah parameter atau metrik yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja (Suwatno, 2019). Berikut adalah beberapa indikator kinerja karyawan menurut Rahadianto (2021) yang umum digunakan:

- a. Produktivitas: Volume pekerjaan atau unit hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

- b. Kualitas Kerja: Sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas tambahan atau proyek-proyek khusus.
- d. Kerja Tim: Kemampuan karyawan untuk berkontribusi dalam tim, berbagi pengetahuan, dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses atau kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan orang-orang agar bekerja sama secara efektif dalam mencapai visi atau sasaran yang telah ditetapkan (Supardi 2021, h. 66).

Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal atau jabatan tertentu. Individu di semua tingkatan organisasi dapat menunjukkan kepemimpinan melalui perilaku, sikap, dan tindakan mereka. Kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman, pendidikan, dan kesadaran diri (Chaerudin, 2020, h. 91).

Indikator kepemimpinan perusahaan mencerminkan sejauh mana para pemimpin di tingkat eksekutif dan manajerial mampu membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan dan keberlanjutan jangka panjang. Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan perusahaan yang umumnya digunakan:

Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan yang umumnya digunakan:

- 1) Kinerja Keuangan
Pertumbuhan pendapatan, profitabilitas, dan tingkat pengembalian investasi adalah indikator kunci kepemimpinan perusahaan. Pemimpin yang efektif mampu mengelola aspek keuangan perusahaan dengan baik.
- 2) Inovasi
Pemimpin perusahaan harus mendorong inovasi dan pengembangan produk untuk memastikan daya saing yang berkelanjutan. Indikator ini mencakup jumlah produk baru yang diluncurkan, investasi R&D, dan paten yang dihasilkan.
- 3) Pengelolaan Risiko
Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko. Indikator kepemimpinan mencakup efektivitas dalam manajemen risiko dan keberlanjutan kegiatan usaha.
- 4) Kepatuhan
Pemimpin perusahaan harus memastikan bahwa organisasi beroperasi dengan integritas dan kepatuhan terhadap standar etika dan hukum. Indikatornya mencakup laporan pelanggaran etika dan tingkat kepatuhan terhadap regulasi (Sule, 2016, h. 88).

Indikator-indikator ini membantu organisasi menilai kinerja kepemimpinan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan. Kombinasi indikator ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang sejauh mana pemimpin perusahaan dapat membawa organisasi menuju kesuksesan jangka panjang.

2.3. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merujuk pada segala bentuk sumber daya fisik, perlengkapan, dan lingkungan yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka (Pardede, 2020). Fasilitas kerja mencakup berbagai aspek, termasuk infrastruktur fisik, peralatan, dan manfaat yang disediakan untuk karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Fasilitas kerja dapat sangat bervariasi tergantung pada jenis industri, ukuran perusahaan, dan budaya perusahaan (Prabaningru, 2019).

Berikut adalah beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengevaluasi fasilitas kerja:

- a. Keselamatan dan Kesehatan: Evaluasi keselamatan dan kesehatan mencakup faktor-faktor seperti kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, keberadaan peralatan pemadam kebakaran, akses ke perawatan medis, ventilasi yang baik, perlindungan terhadap bahaya kimia, dan perlindungan terhadap cedera kerja.
- b. Kondisi Fisik Bangunan: Indikator ini mencakup evaluasi kondisi bangunan, termasuk kerusakan struktural, kebocoran atap, pemeliharaan jalan dan trotoar, keandalan sistem listrik, dan pendinginan atau pemanasan yang sesuai.
- c. Ketersediaan Fasilitas Dasar: Fasilitas dasar mencakup ketersediaan kamar mandi yang bersih dan sehat, air minum yang aman, aksesibilitas, dan kebersihan yang baik.
- d. Aksesibilitas dan Transportasi: Evaluasi ini mencakup aksesibilitas lokasi kerja, ketersediaan transportasi publik, fasilitas parkir, dan aksesibilitas bagi karyawan yang berkebutuhan khusus (Sundari, 2023).

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup elemen-elemen seperti lokasi fisik, budaya perusahaan, dinamika tim, aturan dan kebijakan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Mengelola lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, mempertahankan bakat, dan menciptakan budaya organisasi yang sehat (Pangastuti, 2019). Lingkungan kerja yang positif mendukung pertumbuhan individu, kolaborasi, dan pencapaian tujuan bersama (Widianti, 2022).

Indikator lingkungan kerja merupakan parameter atau tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur kualitas dan efektivitas lingkungan kerja di suatu organisasi (Busro, 2020). Indikator ini membantu organisasi untuk memahami sejauh mana karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan produktif dalam bekerja. Berikut adalah beberapa indikator lingkungan kerja yang umumnya digunakan:

- a. Kepuasan Karyawan
Survei kepuasan karyawan dapat memberikan informasi tentang sejauh mana karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan kerja.
- b. Absensi

Tingkat absensi yang tinggi atau tingkat pergantian karyawan yang cepat dapat menjadi indikator bahwa lingkungan kerja mungkin tidak memuaskan atau tidak mendukung.

c. Komunikasi

Komunikasi yang baik di antara anggota tim dan antara pimpinan dan karyawan adalah indikator positif. Ini mencakup transparansi, keterbukaan, dan kelancaran arus informasi.

d. Stres

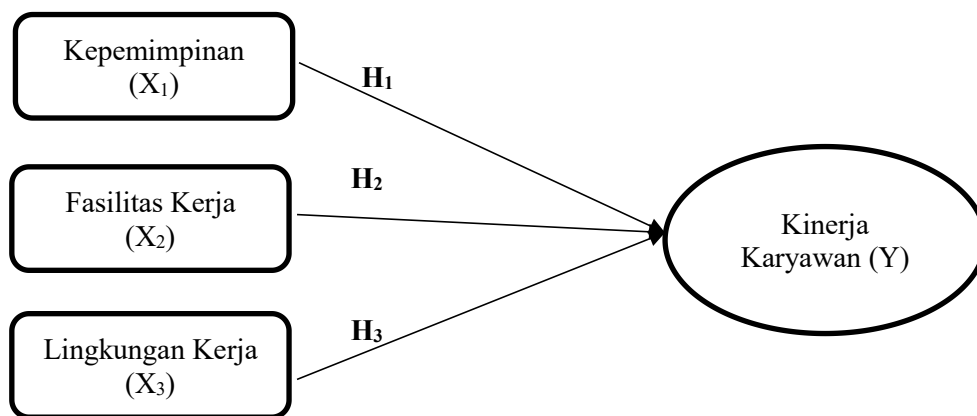
Tingkat stres karyawan dan tindakan kesejahteraan, seperti program kesehatan mental, dapat menjadi indikator keberlanjutan lingkungan kerja yang positif.

e. Budaya Organisasi

Nilai dan norma budaya organisasi adalah indikator lingkungan kerja. Budaya yang mendukung kolaborasi, kerja tim, dan integritas dapat meningkatkan kesejahteraan (Irawati, 2022).

Penting untuk secara teratur mengukur dan mengevaluasi indikator-indikator ini untuk memahami perubahan dan perbaikan yang mungkin diperlukan dalam lingkungan kerja organisasi.

KERANGKA PIKIR



2.2. HIPOTESIS

Penelitian yang dilakukan Pps et al., (2021) dan Zusnita Muizu et al. (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai akan lebih optimal. Hipotesis yang disusun yaitu sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Oktavia (2021) dan Jufrizen (2021) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hipotesis yang disusun adalah sebagai berikut:

H₂: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Lestary & Chaniago (2018) dan Nabawi (2019) hasil menyatakan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang disusun adalah sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.1. METODE PENELITIAN

Penelitian ini juga termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana variabel tertentu berhubungan satu sama lain. Jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan metode penjelasan survey (Sugiyono, 2015). Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian peneliti mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2010).

Jumlah Populasi yang terdapat Karyawan Trans Studio adalah 30 Pegawai dengan usia 19-25 tahun dan 26-30 Tahun. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan jenuh (Sugiyono, 2012). Sampel jenuh, atau disebut juga dengan "*census*," merujuk pada pengumpulan data dari seluruh populasi yang menjadi objek penelitian, tanpa menggunakan teknik sampling atau pemilihan sampel secara acak. Dengan kata lain, semua elemen dalam populasi diambil sebagai sampel.

Metode analisa data penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda yang digunakan untuk membahas dan mengolah data yang telah diperoleh serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

a. Statistik Deskriptif

Variabel-variabel dalam penelitian digambarkan dengan statistik deskriptif. Analisa ini mencakup standar deviasi, rentang, nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata (Ghozali, 2018).

b. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan validitas kuisioner. Validitas kuisioner didasarkan pada apakah pertanyaannya dapat mengukur sesuatu (Ghozali, 2018).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran untuk mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan respondennya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan seberapa normal data masing-masing variabel. Jika nilai signifikansi hitung $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; sebaliknya, jika nilai signifikansi hitung $< 0,05$, maka uji tidak berhasil.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan validitas model regresi bebas multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 dan nilai toleransi $< 0,10$, maka variabel tersebut mengalami multikolinearitas; sebaliknya, jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$, maka variabel tersebut bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual.

Jika variasi residual antara dua pengamatan tetap, itu disebut homoskedastisitas, dan jika tidak, itu disebut heterokedastisitas.

4) Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai yang disebut koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen secara keseluruhan dalam persamaan regresi.

b) Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji secara sendiri-sendiri pengaruh variabel reward, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Uji F

Pada dasarnya, uji F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model berdampak secara bersamaan pada variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan untuk kriteria adalah 5%:

c. Model Analisis

Model analisis yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan uji analisis statistik dimana alat uji yang digunakan menggunakan uji statistik regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Trans Studio Pabelan, Surakarta. Perangkat lunak Eviews versi 10 digunakan untuk alat analisis penelitian ini. Sebagai contoh, uji statistik regresi linier berganda dapat dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan,

α : konstanta,

β : koefisien regresi,

X_1 : Kepemimpinan.

X_2 : Fasilitas Kerja.

X_3 : Lingkungan Kerja.

ε : eror

4.1. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini juga termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana variabel tertentu berhubungan satu sama lain. Jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan metode penjelasan survey (Sugiyono, 2015). Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian peneliti mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2010). Jumlah Populasi yang terdapat Karyawan Trans Studio adalah 30 Pegawai dengan usia 19-25 tahun dan 26-30 Tahun. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan jenuh.

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel dalam penelitian digambarkan dengan statistik deskriptif. Analisa ini mencakup standar deviasi, rentang, nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata (Ghozali, 2018).

Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan validitas kuisioner. Validitas kuisioner didasarkan pada apakah pertanyaannya dapat mengukur sesuatu (Ghozali,2018).

Tabel 2. Hasil Variabel Pengujian Validitas

Model Variabel	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Skor Sig.	Penjelasan
Kinerja Karyawan (KK Y)	KK 1	0,722	0.2960	0,000	Valid
	KK 2	0,690	0.2960	0,000	Valid
	KK 3	0,766	0.2960	0,000	Valid
	KK 4	0,668	0.2960	0,000	Valid
	KK 5	0,562	0.2960	0,000	Valid
	KK 6	0,693	0.2960	0,000	Valid
	KK 7	0,737	0.2960	0,000	Valid
	KK 8	0,467	0.2960	0,000	Valid
Kepemimpinan (KPN X ₁)	KPN 1	0,692	0.2960	0,000	Valid
	KPN 2	0,806	0.2960	0,000	Valid
	KPN 3	0,635	0.2960	0,000	Valid
	KPN 4	0,586	0.2960	0,000	Valid
	KPN 5	0,651	0.2960	0,000	Valid
	KPN 6	0,511	0.2960	0,000	Valid
	KPN 7	0,696	0.2960	0,000	Valid
	KPN 8	0,718	0.2960	0,000	Valid
Faslitas Kerja (FK X ₂)	FK 1	0,574	0.2960	0,000	Valid
	FK 2	0,753	0.2960	0,000	Valid
	FK 3	0,627	0.2960	0,000	Valid
	FK 4	0,753	0.2960	0,000	Valid
	FK 5	0,708	0.2960	0,000	Valid
	FK 6	0,655	0.2960	0,000	Valid
	FK 7	0,321	0.2960	0,000	Valid
	FK 8	0,587	0.2960	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK X ₃)	LK 1	0,694	0.2960	0,000	Valid
	LK 2	0,611	0.2960	0,000	Valid
	LK 3	0,720	0.2960	0,000	Valid
	LK 4	0,768	0.2960	0,000	Valid
	LK 5	0,651	0.2960	0,000	Valid
	LK 6	0,579	0.2960	0,000	Valid
	LK 7	0,708	0.2960	0,000	Valid
	LK 8	0,648	0.2960	0,000	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS Data Primer oleh peneliti (2023)

Berdasarkan SPSS olahan primer pada tabel 2 menyatakan bahwa pernyataan setiap variabel Kinerja Karyawan (KK Y), Kepemimpinan (KPN X₁), Faslitas Kerja (FK X₂), dan Lingkungan Kerja (LK X₃) dinyatakan dengan hasil penjelasan pernyataan yang valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran untuk mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan respondennya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Variabel Pengujian Reliabilitas

Model Variabel	Batas Kriteria	Skor <i>Cronbachs Alpha</i>	Penjelasan
Kinerja Karyawan (KK Y)	0,60	0,794	Reliabel
Kepemimpinan (KPN X ₁)	0,60	0,813	Reliabel
Fasilitas Kerja (FK X ₂)	0,60	0,720	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK X ₃)	0,60	0,825	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS Data Primer oleh peneliti (2023)

Berdasarkan SPSS olahan primer pada tabel 3 menyatakan bahwa skor *Cronbachs Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (KK Y), Kepemimpinan (KPN X₁), Fasilitas Kerja (FK X₂), dan Lingkungan Kerja (LK X₃) memiliki nilai masing-masing lebih besar dari syarat pengujian 0,60. Dapat dikatakan hasil simpulan penjelasan pengolahan data yaitu reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan seberapa normal data masing-masing variabel. Jika nilai signifikansi hitung $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; sebaliknya, jika nilai signifikansi hitung $< 0,05$, maka uji tidak berhasil.

**Tabel 4. Hasil Variabel Pengujian Normalitas Tabel
(One Sample Kolmogorov-Smirnov Test)**

	Skor
N (Jumlah Keseluruhan Responden)	109
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Pengolahan SPSS Data Primer oleh peneliti (2023)

Berdasarkan SPSS olahan primer pada tabel 4 skor pada Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Hasil data tersebut telah sesuai dengan kriteria lebih besar dengan batas uji 0,050, sehingga bisa diambil penjelasan keseluruhan bahwa data variabel tersebut bersifat dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan validitas model regresi bebas multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 dan nilai toleransi $< 0,10$, maka variabel tersebut mengalami multikolinearitas; sebaliknya, jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$, maka variabel tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Variabel Pengujian Multikolinearitas
Tabel Koefisien (*Coefficients*^a)

Model Variabel	Skor <i>Tolerance</i>	Skor VIF	Penjelasan
Kepemimpinan (KPN X ₁)	0,515	1,942	Tidak Gejala Multikol
Fasilitas Kerja (FK X ₂)	0,429	2,333	Tidak Gejala Multikol
Lingkungan Kerja (LK X ₃)	0,518	1,932	Tidak Gejala Multikol

Variabel Terikat:

Kinerja Karyawan (KK Y)

Sumber: Pengolahan SPSS Data Primer oleh peneliti (2023)

Berdasarkan SPSS olahan primer pada tabel 5 uji multikolinearitas menyatakan bahwa setiap variabel Kepemimpinan (KPN X₁) mempunyai skor *tolerance* 0,515 > batas 0,10 dan skor VIF 1,942 < batas 10, kemudian Fasilitas Kerja (FK X₂) memiliki skor *tolerance* 0,429 > dari batas 0,10 dan skor VIF 2,333 < batas normal 10, terakhir variabel Lingkungan Kerja (LK X₃) dinyatakan skor *tolerance* 0,518 > dari batas uji statistik 0,10 dan skor VIF 1,932 < batas normal 10. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual. Jika variasi residual antara dua pengamatan tetap, itu disebut homoskedastisitas, dan jika tidak, itu disebut heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
(Hasil Gletser) Tabel Koefisien (*Coefficients*^a)

Model Variabel	Skor Sig.	Penjelasan
(<i>Constant</i>)	0.428	
Kepemimpinan (KPN X ₁)	0,911	Tidak Gejala Heteros
Fasilitas Kerja (FK X ₂)	0,448	Tidak Gejala Heteros
Lingkungan Kerja (LK X ₃)	0,107	Tidak Gejala Heteros

Variabel Terikat: KPN_RES 1

Sumber: Pengolahan SPSS Data Primer oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6 menjelaskan hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat bahwa variabel (KPN X₁) 0,911 > 0,050, variabel (FK X₂) 0,448 > 0,050, dan (LK X₃) 0,107 > 0,050. Sehingga dapat dijelaskan pada setiap variabel memiliki varian yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Dilakukannya pengolahan data menggunakan uji analisis regresi linier berganda agar bisa mengetahui suatu persamaan hubungan faktor variabel terikat (Y) dan faktor variabel bebas (X). Konsep persamaan dalam regresi berganda ialah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ yang dilihat dari kolom tabel B dalam (*Unstandardized Coefficients*).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Hubungan Variabel)Tabel Koefisien (*Coefficients*^a)

Model Variabel	Beta	Skor t hitung	Skor Sig.	Penjelasan
(<i>Constant</i>)	4,513	1,213	0,236	
Kepemimpinan (KPN X ₁)	0,655	4,779	0,000	H1 DITERIMA
Faslitasi Kerja (FK X ₂)	0,028	0,184	0,005	H2 DITERIMA
Lingkungan Kerja (LK X ₃)	0,195	1,853	0,002	H3 DITERIMA

Variabel Terikat: KK

Sumber: Pengolahan SPSS Data Primer oleh peneliti (2023)

Hasil tabel 7. olahan analisis regresi linier berganda memiliki model konsep persamaan yaitu: $Y = 4,513 + 0,655X_1 + 0,028X_2 + 0,195X_3 + e$ yang akan interpretasikan sebagai berikut:

- Skor bagian konstanta dalam uji regresi linier berganda berjumlah 5,391, berarti saat faktor variabel (KPN X₁), (FK X₂), dan (LK X₃) yang mempunyai nilai konstan sama dengan 0, makabesarnya nilai minat beli yaitu 4,513.
- Pada kolom beta (B) X₁ dalam koefisien uji regresi variabel Kepemimpinan (KPN X₁) adalah positif (0,655). Memperlihatkan bahwa KPN X₁ ada kenaikan satu, maka KK (Y) juga akan turut menurun 0,655. Sehingga mempunyai arti dimana variabel Kepemimpinan (KPN X₁) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK Y) berjumlah 0,655.
- Pada kolom beta (B) X₂ dalam koefisien uji regresi variabel Faslitasi Kerja (FK X₂) adalah positif (0,028). Memperlihatkan bahwa saat FK X₂ ada kenaikan satu, maka KK (Y) juga akan turut naik dan meningkat 0,028. Sehingga dapat di interpretasikan dimana variabel Faslitasi Kerja (FK X₂) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK Y) berjumlah 0,028.
- Pada kolom beta (B) X₃ dalam koefisien uji regresi variabel Lingkungan Kerja (LK X₃) adalah positif(0,195). Menunjukkan bahwa saat LK X₃ ada kenaikan satu, maka KK (Y) juga akan turut naik dan meningkat 0,195. Sehingga mempunyai arti dimana variabel Lingkungan Kerja (LK X₃) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK Y) berjumlah 0,195.

Uji-t

Pengujian ini telah dipilih dan dilakukan karena bisa melihat serta mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel Kepemimpinan (KPN X₁), Faslitasi Kerja (FK X₂), dan Lingkungan Kerja (LK X₃) yang dilakukan pengujian secara terpisah terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK Y). Konsep kriteria acuan untuk melihat hasil uji t dilandaskan skor signifikansinya kurang 0,050 dan nilai t hitung cukup besar dari t tabel, sehingga bisa dikatakan berpengaruh.

Berdasarkan olahan data tabel 7 dimana uji parsial bisa dilihat dari kolom t dan taraf sig yaitu :

- Tabel koefisien pada kolom skor t hitung variabel Kepemimpinan (KPN X₁) memiliki angka 4,779 > t tabel 2,960 dan taraf sig. harga (KPN X₁)0,000 < 0,050. Artinya harga (KPN X₁) memiliki pengaruh taraf signifikansi (Sig.) yang sesuai.

- b. Tabel koefisien pada kolom skor t hitung variabel Faslitas Kerja (FK X₂) memiliki angka $0,184 < t$ tabel 2,960 dan taraf sig Faslitas Kerja (FK X₂) $0,005 < 0,050$. Memiliki arti variabel Faslitas Kerja (FK X₂) memiliki pengaruh taraf signifikansi (Sig.) yang sesuai.
- c. Tabel koefisien yang terlihat dari kolom skor t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (LK X₃) memiliki angka $0,195 < t$ tabel 2,960 dan taraf sig. Lingkungan Kerja (LK X₃) $0,000 < 0,050$. Dimana Lingkungan Kerja (LK X₃) berarti memiliki pengaruh taraf signifikansi (Sig.) yang sesuai.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai yang disebut koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen secara keseluruhan dalam persamaan regresi.

Tabel 8. Hasil Pengujian R² (Kolom *Adjusted R Square*)
Model Summary^b

Model Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1 (Constant): KPN X ₁ , FK X ₂ , LK X ₃ Variabel Terikat MB Y	0,742	0,712

Sumber: Pengolahan SPSS Data Primer oleh peneliti (2023)

Berdasarkan olahan SPSS tabel 8 bahwasannya terlihat dari kolom *Adjusted R Square* berjumlah 0,712 sama dengan 71,2%. Interpretasi hasil tersebut ialah dari nilai 71,2% Kinerja Karyawan (KK Y) dapat dipengaruhi oleh faktor variabel terpilih meliputi dari Kepemimpinan (KPN X₁), Faslitas Kerja (FK X₂), dan Lingkungan Kerja (LK X₃), dalam presentasi tersebut mempunyai sisa 28,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipilih maupun tidak diteliti dalam riset ini.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Signifikan Variabel Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan beberapa pengujian, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Kepemimpinan (KPN X₁), terhadap Kinerja Karyawan (KK Y) mendapatkan pengaruh yang positif serta signifikan dan hasil pendugaan sementara pada H1 telah diterima.

Kepemimpinan adalah suatu proses atau kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan orang-orang agar bekerja sama secara efektif dalam mencapai visi atau sasaran yang telah ditetapkan (Supardi 2021, h. 66).

Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal atau jabatan tertentu. Individu di semua tingkatan organisasi dapat menunjukkan kepemimpinan melalui perilaku, sikap, dan tindakan mereka.

Kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman, pendidikan, dan kesadaran diri (Chaerudin, 2020, h. 91).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pps et al., (2021) dan Zusnita Muizu et al. (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai akan lebih optimal.

Pengaruh Signifikan Variabel Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan beberapa pengujian, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja (FK X_2) terhadap Kinerja Karyawan (KK Y) mendapatkan pengaruh yang positif serta signifikan dan hasil pengujian sementara pada H2 telah diterima.

Fasilitas kerja merujuk pada segala bentuk sumber daya fisik, perlengkapan, dan lingkungan yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka (Pardede, 2020). Fasilitas kerja mencakup berbagai aspek, termasuk infrastruktur fisik, peralatan, dan manfaat yang disediakan untuk karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Fasilitas kerja dapat sangat bervariasi tergantung pada jenis industri, ukuran perusahaan, dan budaya perusahaan (Prabaningru, 2019).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) dan Jufrizen (2021) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Signifikan Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan beberapa pengujian, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (LK X_3) terhadap Kinerja Karyawan (KK Y) mendapatkan pengaruh yang positif serta signifikan dan hasil pengujian sementara pada H3 telah diterima.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup elemen-elemen seperti lokasi fisik, budaya perusahaan, dinamika tim, aturan dan kebijakan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Mengelola lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, mempertahankan bakat, dan menciptakan budaya organisasi yang sehat (Pangastuti, 2019). Lingkungan kerja yang positif mendukung pertumbuhan individu, kolaborasi, dan pencapaian tujuan bersama (Widianti, 2022).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Chaniago (2018) dan Nabawi (2019) hasil menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.1. SARAN

Diperlukan variabel yang lebih komprehensif untuk menjelaskan pengaruh Kinerja Karyawan Trans Studio, sehingga hasil yang diperoleh mampu menjadi paramater bagi karyawan.

Responden harus lebih bervariasi mengenai kriterianya sehingga mampu memberikan masukan terhadap perusahaan Trans Studio mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, Ali. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV. Jejak.
- Assauri, S. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Raja Grafindo Persada.
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Ernie Tisnawati Sule, Ratri W. & Putri C. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Andi Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pancasakti Tegal*.
- Irawati, S. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Pustaka Peradaban.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Pangastuti, D. K. & R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian*

Produksi. Media Sahabat Cendekia.

Pardede, A. Y. (2020). Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.196>

Perwitasari, A. S. (2022). *Wahana Permainan Kembali Dibuka, Trans Studio Targetkan Laba Naik 25% di 2022*. Kontan.Co.Id. <https://industri.kontan.co.id/news/wahana-permainan-kembali-dibuka-trans-studio-targetkan-laba-naik-25-di-2022>

Pps, J., Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>

Prabaningru, S. (2019). *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sustainability Report (Studi Empiris Pada Perusahaan Non Keuangan Terdaftar Bei Periode 2013-2018)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Prakoso, S. G., Ardita, N. D., & Murtyantoro, A. P. (2019). Analisis Diplomasi Soft Power Denmark Terhadap Indonesia (Studi Tentang Kerja Sama Pengelolaan Lingkungan di Indonesia) [An Analysis of Denmark's Soft Power Diplomacy in Indonesia (A Study nn Environmental Management Cooperation in Indonesia)]. *Jurnal Politica Dinamika Masalah Politik Dalam Negeri Dan Hubungan Internasional*, 10(1), 57–76. <https://doi.org/10.22212/jp.v10i1.1317>

Rahadiano, B. I. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja, Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Elnusa Petrofin Integrated Terminal Makassar*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Rosyada, M. (2023). *Manajemen Operasi*. NEM.

Septianto, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Pataya Raya Semarang*. 1–25.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*

dan R&D). CV. Alfabeta.

Sundari, S. (2023). *Organisasi dan Manajemen Perusahaan Industri*. CV. Mitra Cendekia Media.

Supardi, R. A. &. (2021). *Manajemen Operasional dan Implementasi dalam Industri*. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.

Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Sinar Grafika.

Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Penerbit NEM.

Wikipedia. (2023). *Trans Studio*. Wikipedia.
https://id.wikipedia.org/wiki/Trans_Studio

Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang. *Academia.Edu*, 4(7), 25.

Zusnita Muizu, W. O., Kaltum, U., & T. Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>