

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH

Ammar Safuan Ramadhan¹, Amandin², Resi Marina³

Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: *ammar3safuan@gmail.com¹, amandinpp50@gmail.com², resimarina50@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 54 pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,211 dan X_2 sebesar 0,167. Dan hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung X_1 4,138 > 1,675 dan X_2 3,490 > 1,675 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,1$. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 37,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 62,4% lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kota Prabumulih perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Kata kunci

Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of democratic leadership style and work environment on employee performance at the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Prabumulih City. This research employed a quantitative as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that democratic leadership style and work environment have a positive and significant influence on employee performance. This is evidenced by the regression coefficients of 0.211 for the democratic leadership style variable (X_1) and 0.167 for the work environment variable (X_2). Furthermore, the t-test results show that the calculated t-values for democratic leadership style and work environment are 4.138 and 3.490, respectively, both of which exceed the t-table value of 1.675, with a significance value of 0.001, which is lower than the significance level of 0.10. In addition, the coefficient of determination (R^2) of 0.376 indicates that democratic leadership style and work environment jointly explain 37.6% of the variance in employee performance, while the remaining 62.4% is influenced by other factors not examined in this study. Based on these findings, it can be concluded that democratic leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance. The more effectively a democratic leadership style is implemented and the more conducive the work environment becomes, the higher the level of employee performance. Therefore, the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Prabumulih City is expected to consistently implement a democratic leadership style and foster a work environment that is comfortable, safe, and supportive in order to further enhance employee performance.

Keywords

Democratic Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang memiliki peran sentral dan menjadi pelaku utama dalam setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal akan mempermudah organisasi dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi peran pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki arti penting dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi. Karena itu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang dimilikinya (Malang et al., 2025). Dengan ini bahwa peran pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting dalam menjaga kelancaraan operasional organisasi. Dengan demikian keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para pegawai.

Gaya kepemimpinan demokratis saat ini dipandang sebagai kepemimpinan yang sesuai karena menuntut keterlibatan aktif seorang pemimpin dalam berbagai kegiatan organisasi pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memberikan arahan tetapi juga terbuka terhadap saran dan masukan dari bawahannya. Menurut (Kusuma et al., 2024) gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemimpin dengan gaya ini berperan sebagai pembimbing, pelatih, pengambil keputusan, sumber motivasi, serta penegak keadilan yang memiliki integritas dan etika moral yang tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja tempat pegawai menjalankan aktivitasnya, lingkungan kerja memiliki peranan yang tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai lingkungan kerja mencakup kondisi material dan psikologis yang terdapat di dalam organisasi. Menurut Estiana *et al*, (2023) Lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang dengan hal ini organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang layak dan mendukung baik dari segi fisik dan nonfisik, lingkungan kerja fisik mencakup penataan ruang kantor yang nyaman, kebersihan lingkungan kerja, sirkulasi udara yang baik, serta pencahayaan yang memadai. Kinerja pegawai merupakan aspek yang tidak mudah untuk dikelola karena setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan variasi kemampuan tersebut memengaruhi tingkat efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja pegawai yang baik akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi karena pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi cenderung melaksanakan tugasnya secara lebih efisien dan produktif. Dengan demikian apabila kinerja pegawai suatu organisasi berjalan dengan baik maka seluruh aktivitas kerja pun dapat terlaksana secara optimal dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Syahla *et al*, 2024)

Sekretariat DPRD Kota Prabumulih berfungsi sebagai unsur pendukung administrasi serta penyedia layanan bagi pelaksanaan tugas-tugas DPRD baik dalam bidang legislasi, anggaran, maupun pengawasan dengan demikian kualitas serta kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan lembaga tersebut. Fenomena yang terjadi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir hal ini tercermin dari produktivitas kerja yang cenderung rendah, keterlambatan penyelesaian tugas administratif serta indeks kepuasan kerja yang stagnan kondisi ini mengindikasikan adanya masalah struktural yang belum terselesaikan terutama terkait pola kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja. Salah satu faktor yang memperburuk

situasi ini adalah gaya kepemimpinan yang cenderung kurang demokratis di mana proses pengambilan keputusan masih didominasi oleh pimpinan sementara keterlibatan pegawai dalam proses tersebut relatif minim, minimnya pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan tidak hanya menurunkan motivasi tetapi juga berdampak pada rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi yang pada akhirnya memengaruhi capaian kerja.

Kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik turut menjadi perhatian, beberapa pegawai mengeluhkan pencahayaan ruangan yang kurang baik dan tata ruang kantor yang kurang efisien, lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut berpotensi menimbulkan stress kerja, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pencapaian produktivitas optimal dalam konteks organisasi pemerintahan, kondisi ini tentu mengurangi kualitas pelayanan administrasi yang diberikan kepada anggota DPRD maupun masyarakat. Dengan demikian, penting untuk menelaah bagaimana gaya kepemimpinan demokratis dan kondisi lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat ditemukan strategi perbaikan yang relevan dan berbasis bukti ilmiah untuk meningkatkan kinerja aparatur secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki rumusan masalah bagaimana bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih baik secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan di olah dengan bantuan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Menurut Sugiyono (2024) Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Teknik sampling pada penelitian ini *probability sampling* yaitu jenis random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi kuisisioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data yang di gunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid. , Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel $>0,224$ sehingga item-item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen penelitian ini layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuisisioner tersebut reliabel. Variabel

gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar 0,948, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,936 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,914. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan pada Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan P-plot menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 dan P-plot menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data penelitian dapat dianggap berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi 0,981, berada diatas ambang batas min 0,10, serta VIF sebesar 1,020, yang masih berada diambang batas max 10. Temuan penelitian menunjukkan model regresi bebas dari multikolinearitas. Selain itu, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatterplot, hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat acak dan tidak memperlihatkan pola distribusi yang sistematis. Pola distribusi memperlihatkan varians residual konstan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi semua asumsi yang diperlukan dan oleh karena itu cocok untuk digunakan pada tahap selanjutnya dalam analisis regresi.

3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.048	.382	3.490	.001

Persamaan regresi linier berganda yang diartikan sebagai berikut:

$$Y = 25,411 + 0,211X_1 + 0,167X_2 + e$$

Konstanta sebesar 25,411 artinya apabila nilai gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja adalah nol (0) maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih nilainya sebesar 25,411. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar 0,211 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan demokratis (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,211 satuan. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,167 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (independen) akan meningkatkan kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,167 satuan.

3.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Menurut Sahir, (2022) merupakan satu pengujian kepada koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikan secara parsial atau masing-masing variabel bebas

terhadap variabel terikat. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,10 maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent. Maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.048	.382	3.490

Dari tabel 2 di ketahui variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih,. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,138 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Selain itu variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,490 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,1$.

b. Uji Simultan (F)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,1. Apabila nilai signifikan $< 0,1$ maka model penelitian memadai digunakan. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	336.781	2	168.391	16.998
	Residual	505.219	51	9.906	
	Total	842.000	53		

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,998 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sehingga H_0 ditolak dan H_a .

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen.. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil artinya variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel independent menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.376	3.14742

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,376. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

3.5 Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (gaya kepemimpinan demokratis) sebesar 0,211 satuan artinya apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,211. Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,138 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Di pihak lain dalam penelitian (Mustika *et al.*, 2023). Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemimpin yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pegawai bekerja lebih optimal.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (lingkungan) sebesar 0,167 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,167. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,490 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Anggraini *et al.*, 2024.) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi serta produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,998 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja dan etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih adalah sebesar 37% sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat di simpulkan secara persial variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Selain itu kedua variabel secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., & Kalangi, J. A. F. (2020). *Pengaruh Citra Merek Terhadap Minat Beli Produk Oriflame Di Kota Manado*. 10(1), 25–31.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. 2(1), 49–58.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Malang, K., Rini, B., Graha, A. N., Sedyastuti, K., Anjar, A., & Suharso, P. (2025). *Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Administrasi Dan Keuangan Pada Perumda Air Minum Tugu Tirta*. 13(2), 150–163.
- Mustika, ika, Sjarlis, S., & Djalante, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 2(1), 51–62. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/article/view/3523>
- Sahir, S.H. (2022). Metodologi penelitian , Bantul : KBM Indonesia
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syahla, H., Adelia, R., Yulianti, S., & Sulaeman, E. (2024). *Study Literatur : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 4131–4142.