

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Atlet Bola Basket Satria Muda Pertamina Dalam Ajang Indonesian Basketball League (IBL)**

**Aisyah Syafitri<sup>1</sup> Ni Putu Widhia Rahayu<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [aisyahsyafitri885@gmail.com](mailto:aisyahsyafitri885@gmail.com)<sup>1</sup> [niputu@ubl.ac.id](mailto:niputu@ubl.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Satria Muda Pertamina mengalami penurunan performa yang signifikan musim ini. Tim yang biasanya mendominasi liga justru mengalami banyak kekalahan, termasuk dari tim-tim debutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel kinerja atlet yang paling signifikan dan menganalisis hubungan antar variabel tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan program pelatihan yang lebih efektif khususnya di tim Satria Muda Pertamina, dengan fokus pada peran kepemimpinan dan lingkungan. Populasi dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja di Satria Muda Pertamina Jakarta. Sample yang dipakai adalah sample jenuh yaitu seluruh populasi yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif dengan menerapkan metode purposive sampling dengan kriteria meliputi staf dan manajemen yang telah bekerja di Satria Muda Pertamina selama satu musim. Melalui analisis regresi linier berganda, penelitian berhasil mengidentifikasi kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai dua faktor kunci yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja atlet. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap prestasi atlet. Dengan kata lain, kondisi kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja atlet. Studi ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja atlet, perlu perhatian terhadap kualitas kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Lingkungan Kerja.

### **Abstract**

*Satria Muda Pertamina experienced a significant decline in performance this season. The team that usually dominates the league actually experienced many defeats, including from debutant teams. This study aims to identify the most significant athlete performance variables and analyze the relationship between these variables, so that it can contribute to the development of a more effective training program, especially in the Satria Muda Pertamina team, with a focus on the role of leadership and environment. The population in this study were individuals who work at Satria Muda Pertamina Jakarta. The sample used was a saturated sample, namely the entire population of 30 people. In this study, a quantitative research method was used by applying the purposive sampling method with criteria including staff and management who have worked at Satria Muda Pertamina for one season. Through multiple linear regression analysis, the study successfully identified leadership and work environment as two key factors that jointly affect athlete performance. The results of this study explain that leadership and work environment are factors that greatly influence athlete achievement. In other words, good leadership and work environment conditions will have a positive impact on athlete performance. This study indicates that in order to improve athlete performance, attention is needed to the quality of leadership and the creation of a supportive work environment.*

**Keywords:** Leadership, Performance, Work Environment



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## **PENDAHULUAN**

Olahraga profesional, khususnya bola basket merupakan industri yang sangat kompetitif. Menuntut performa yang konsisten dan tinggi dari para atlet. Menurut (Moeheriono dan Si 2012) kinerja merupakan ukuran seberapa berhasil program atau kebijakan mencapai tujuan

yang telah ditentukan organisasi. Prestasi tim merupakan buah dari kombinasi kemampuan individu, kualitas kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang positif, serta dukungan sistem yang solid. Untuk mencapai prestasi optimal, dibutuhkan dukungan yang kuat dari berbagai pihak, termasuk pemimpin tim dan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut (Veithzal dan Mulyadi 2003) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan membimbing anggota tim yang dibentuk untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi atlet, meningkatkan kerja sama tim, serta menciptakan atmosfer yang positif.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat memenuhi segala kebutuhan atlet, mulai dari kenyamanan hingga fasilitas yang memadai untuk mendukung proses latihan dan pertandingan. Joni dan Hikmah (2022) berpendapat bahwa kondisi tempat kerja sangat berpengaruh pada kinerja atlet. Dengan kata lain, kondisi di mana atlet berlatih dan beristirahat dapat secara signifikan mempengaruhi hasil pertandingan. Sebagai salah satu pilar utama basket Indonesia, Satria Muda Pertamina Jakarta telah menorehkan sejarah panjang sejak debutnya di KOBATAMA (Kompetisi Bola Basket Utama) liga bola basket profesional teratas di Indonesia pada tahun 1993. Sejak berdiri pada tahun 1993, perjalanan Satria Muda sejak tahun 1993 telah menginspirasi banyak pencipta basket Indonesia. Dibawah naungan PT. Indonesia Sport Venture, dengan dukungan penuh Pertamina dan arahan Kepemimpinan Erick Thohir, klub ini telah berhasil mengukuhkan posisinya sebagai ikon prestasi di kancah basket nasional (Badu dan Djafri 2017). Kontribusi Satria Muda tidak hanya sebatas pada raihan gelar juara, namun juga dalam pembinaan atlet muda yang berpotensi memperkuat tim nasional Indonesia. Dengan 10 gelar juara, Satria Muda membuktikan dominasinya di basket Indonesia selama lebih dari 20 tahun. Prestasi gemilang Satria Muda di ajang *Indonesian Basketball League* (IBL) tidak terlepas dari peran sejumlah faktor penting, salah satunya adalah kualitas kepemimpinan yang kuat dan suasana kerja yang mendukung.

Ajang IBL kini semakin menarik dengan hadirnya tim-tim baru yang kuat, sehingga persaingan semakin ketat. Untuk tetap berada di puncak, Satria Muda perlu terus meningkatkan kualitas permainan. Sebagai tim favorit, Satria Muda selalu dihadapkan pada tekanan untuk meraih hasil yang terbaik. Komposisi pemain Satria Muda sering berubah akibat pensiun, transfer, atau cedera. Hal ini membutuhkan adaptasi yang cepat dan kepemimpinan yang kuat untuk menjaga kekompakan tim. Dari hasil survey yang dilakukan penulis, setelah musim lalu yang kurang optimal Satria Muda Pertamina Jakarta memutuskan untuk merekrut pelatih baru. Pilihan mereka jatuh pada Manuel Pena Garces asal Spanyol. Coach Manu menjadi pelatih Spanyol pertama yang menangani Satria Muda dalam beberapa tahun terakhir. Sebelumnya, Satria Muda pernah merasakan juara pada musim 2021 di bawah arahan pelatih asal Serbia, Milos Pejic. Coach Manu akan menggantikan Yubel Sondakh yang kini menjadi associate coach. Dengan pengalamannya, Coach Manu diharapkan bisa membawa Satria Muda kembali ke jalur juara. Sejauh ini, musim kompetisi Satria Muda bisa dibilang yang terburuk. Mereka tak hanya kalah dari tim-tim papan atas, tapi juga dari tim-tim yang dianggap lebih lemah. Dengan catatan enam kekalahan dari 15 pertandingan.

Bahkan, tim debutan pun mampu mengalahkan mereka. Kekalahan beruntun membuat manajemen memutuskan untuk mengganti pelatih. Satria Muda kembali menunjuk Yubel Sondakh sebagai pelatih kepala dan berhasil membalikkan keadaan. Di bawah kepemimpinan Coach Yubel, Satria Muda berhasil bangkit dan melaju ke final liga tahun ini. Menurut (Jackson 2006) kinerja merupakan tolak ukur sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya. Sementara itu, (Ricardo dan Wade 2001) mengemukakan bahwa beberapa hal yang memengaruhi kinerja antara lain sikap dan tindakan individu, pendidikan,

pelatihan, metode kerja serta pengembangan kemampuan manajerial. Penelitian ini ingin mengukur seberapa besar dampak kepemimpinan pelatih serta kondisi lingkungan kerja terhadap peningkatan atau penurunan prestasi atlet.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah untuk mendorong inovasi dalam cara organisasi beroperasi, melakukan transformasi pada struktur dan proses yang ada, serta yang upaya untuk mengubah berupaya mengubah budaya kerja dan perilaku karyawan didalamnya (Moehariono dan Si 2012). Kemudian, menurut (Kaswan 2012) Kepemimpinan adalah suatu bentuk pengaruh, dengan mempengaruhi orang lain kita dapat memimpin mereka. Kepemimpinan tidak tergantung pada posisi atau peran formal, serta tidak didasarkan pada manipulasi dan aturan yang kaku. (Kartono 2003) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kapasitas individu untuk memengaruhi serta mengorientasikan kelompoknya dalam mencapai tujuan bersama. Menurut (Veithzal dan Mulyadi 2003) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi individu atau kelompok mencapai sasaran organisasi. (Fahmi 2017) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu atau kelompok agar bertindak sesuai visi serta misi yang telah ditetapkan. (Badu dan Djafri 2017) Kepemimpinan adalah dinamika sosial yang melibatkan interaksi timbal balik antara figur pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan kolektif. Berdasarkan uraian ini, dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan sebuah proses di mana pribadi seperti kecerdasan emosional, integritas, dan visi misi pemimpin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan yang meliputi inisiatif, kemampuan berkomunikasi, dan pengambilan keputusan juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan.

### **Indikator Kepemimpinan**

Untuk mengukur seberapa baik gaya kepemimpinan seseorang cocok dengan kebutuhan suatu organisasi, kita bisa melihat dari beberapa aspek kepemimpinan. Menurut (Edison, Anwar, dan Komariyah 2017), aspek-aspek ini meliputi 1) Mampu merancang rencana yang rinci dan menyampaikannya secara efektif kepada tim, 2) Menaruh perhatian besar pada kesejahteraan dan kebutuhan tim serta lingkungan sekitar, 3) Selalu mendorong pengembangan diri dan peningkatan keterampilan anggota tim, 4) Menjaga kekompakan dan sinergi dalam tim, 5) Menerima dan menghargai keragaman perspektif dan nilai-nilai yang berbeda. Menurut (Asiva Noor Rachmayani 2015), indikator kepemimpinan meliputi 1) Kemampuan analitis, maksudnya kemampuan untuk menganalisis situasi dengan cermat dan matang, yang merupakan syarat bagi kesuksesan seorang pemimpin, 2) Keterampilan berkomunikasi, maksudnya seorang pemimpin harus menguasai teknik komunikasi yang efektif saat memberikan instruksi, petunjuk, atau nasihat, 3) Keberanian, maksudnya seiring dengan kenaikan posisi dalam organisasi, seorang pemimpin perlu meningkatkan keberanian dalam menjalankan tugasnya, 4) Kemampuan merespon dengan tepat, maksudnya seorang pemimpin harus mampu mendengarkan pendapat dan masukan dari bawahannya, bukan hanya memberikan tugas tetapi juga memperhatikan suara mereka, 5) Ketegasan, maksudnya ketegasan sangat penting bagi seorang pemimpin, baik dalam menghadapi bawahannya maupun dalam menghadapi situasi yang tidak pasti. Dari indikator-indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memperhatikan perasaan dan tingkat kepuasan karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan.

### **Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan kerja itu seperti suasana di sekitar saat bekerja. segala hal mulai dari, pendingin ruangan, cahaya yang cukup, sampai dengan interaksi dengan rekan kerja, bisa mempengaruhi kita dalam menyelesaikan tugas (Darmadi 2020). Lingkungan kerja mencakup interaksi langsung antara seseorang dengan atasan, rekan sejawat, atau bawahan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan (Effendy dan Fitria 2019). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang memengaruhi karyawan saat bekerja (Feel, Herlambang, dan Rozzaid 2018). Menurut Afandi (2018), suhu, kelembapan, cahaya, suara, kebersihan, dan kondisi peralatan di tempat kerja sangat penting. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan, bagaimana suasana kerja di suatu organisasi sangat menentukan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok. Ini mencakup semua hal mulai dari peralatan dan bahan kerja hingga kondisi fisik tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, serta interaksi sosial di antara para pekerja. Secara umum, lingkungan kerja dibagi menjadi dua: fisik dan non fisik (Sedarmayanti 2018).

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja tidak hanya sebatas tempat fisik, tetapi juga mencakup kondisi psikologis dan sosial (Nitisemito 1992). Beliau menyebutkan tiga indikator utama lingkungan kerja yang baik, yaitu 1) Suasana kerja, maksudnya kondisi sekitar yang nyaman dan kondusif bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, 2) Fasilitas kerja, maksudnya adanya peralatan dan sarana yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai. Fasilitas yang lengkap dan modern dapat meningkatkan efisiensi kerja, 3) Hubungan antar rekan kerja, maksudnya interaksi yang positif dan saling mendukung antar sesama pegawai. Hubungan yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

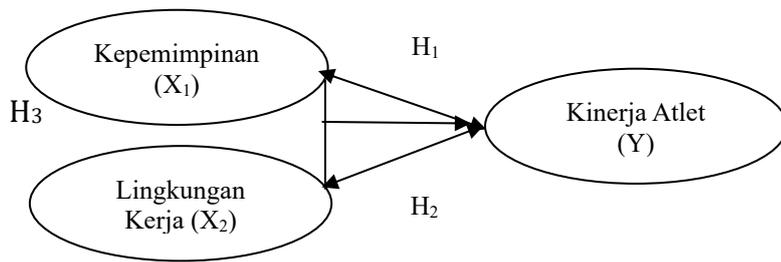
### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil penilaian yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang sudah disetujui (Fahmi 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang baik dalam kualitas, jumlah, kecepatan, dan kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno 2016). Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja menunjukkan seberapa baik dan banyak seorang pegawai bekerja. Torang (2014) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja individu dalam suatu tim yang memenuhi standar dan aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja seorang karyawan adalah seberapa baik dia menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Ini menunjukkan seberapa jauh dia bisa memenuhi standar yang ditetapkan untuk pekerjaannya. Kinerja lebih kepada hasil akhir yang dicapai, bukan seberapa keras dia berusaha (Simamora 2015).

### **Indikator Kinerja**

Menurut (Silaen 2021) terdapat lima aspek penting dalam menilai kinerja karyawan, yaitu 1) Kualitas kerja, maksudnya seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya, dilihat dari keterampilan, kemampuan, dan persepsi karyawan sendiri terhadap hasil kerjanya, 2) Kuantitas kerja, maksudnya jumlah tugas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu, 3) Ketepatan waktu, maksudnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, 4) Efektivitas, maksudnya seberapa efisien karyawan dalam menggunakan sumber daya (seperti waktu, uang, dan bahan baku) untuk mencapai hasil yang maksimal, 5) Komitmen, maksudnya tingkat keterlibatan dan dedikasi seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Atlet

Kepemimpinan yang kuat adalah kunci untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang memadai agar karyawan dapat mencapai potensi terbaiknya. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik sangat penting agar karyawan bekerja lebih baik perusahaan mencapai targetnya. Berdasarkan studi, kepemimpinan terbukti sangat krusial dalam meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan perusahaan (Siagian dan Khair 2018). Penelitian (Sri Lestari 2010) juga menunjukkan hal serupa. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja karyawan di perusahaan desa Sukonharjo sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja. Baik (Siagian dan Khair 2018) maupun (Sri Lestari 2010) sepakat bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, langkah-langkah yang akan diambil perusahaan harus berorientasi pada pembinaan pemimpin yang berkualitas dan penciptaan suasana kerja yang mendukung bagi seluruh tenaga kerja.

Baik penelitian (Dinas *et al.* 2024) di PT. Air Mancur Wonogiri maupun penelitian (Khoiriyah 2009) di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo berhasil membuktikan adanya korelasi positif yang kuat. Kedua penelitian ini sepakat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang positif berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja. (Razak dan Saripuddin 2020), penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan dan sifat pribadi pegawai, serta kondisi tempat mereka bekerja, sangat berpengaruh pada seberapa baik mereka menjalankan tugas di Kantor Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Kota Makassar. Penelitian oleh Silaen (2021) menunjukkan bahwa pegawai di BAPPEDA Kabupaten Pinrang cenderung lebih produktif ketika bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Menurut Anoraga dalam (Lengkong *et al.*, 2016) diketahui bahwa kepemimpinan merupakan proses komunikasi yang efektif untuk menggerakkan orang lain menuju tujuan yang sama. (Siagian, Minarsih *et al.*, 2016) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan jantung dari manajemen. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi hubungan timbal balik antara manusia dan sumber daya alam dalam konteks pencapaian tujuan. (Melayu Hasibun, Misnan 2017) melalui komunikasi efektif, pemimpin dapat menginspirasi orang lain untuk ikut serta dalam mewujudkan visi bersama. Dengan demikian, untuk menguji apakah gaya kepemimpinan memengaruhi performa atlet, maka diajukan hipotesis bahwa kepemimpinan yang efektif menjadi kunci di balik kesuksesan para pemain Satria Muda Pertamina. H<sub>1</sub>. Terdapat hubungan yang menunjukkan korelasi positif yang kuat antara kepemimpinan dan kinerja atlet bola basket Satria Muda Pertamina.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Atlet

Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dan operasional perusahaan (Arida, Nurtjahjono *et al.*, 2014). Ahyari dalam (Ferawai 2017)

menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan wadah bagi pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Faktor ini terbukti sangat krusial dalam menentukan tingkat produktivitas seorang karyawan. Penelitian (Widiasworo 2014) bahkan menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian oleh (Raziq dan Maulabakhsh 2015) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang efektif serta efisien. Sebaliknya, (Andriani dan Agustina 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja buruk mampu menurunkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak negatif untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perlu dilakukan uji hipotesis bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja atlet. H<sub>2</sub>. Terdapat korelasi positif yang kuat antara kualitas lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kinerja atlet bola basket Satria Muda Pertamina.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Atlet**

Studi yang dilakukan oleh (Andari 2016) serta (Ahmad 2013), menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dalam sebuah studi oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan pada tahun 2022, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekitar, sementara inovasi dan strategi yang berbeda-beda akan berdampak pada bagaimana organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan internal maupun eksternal. Beberapa penelitian lain juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor determinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Raziq dan Maulabakhsh 2015). Temuan mereka menunjukkan bahwa kebijakan kehidupan kerja, pelatihan, dan perilaku ekstra-peran (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, (Tutar *et al.*, 2011) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja serta pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja. (Carrolin dan Were 2014) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja pada kinerja atlet, diajukan hipotesis berikut H<sub>3</sub>. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja atlet bola basket Satria Muda Pertamina.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan mengukur tingkat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja atlet bola basket Satria Muda Pertamina. Penulis menggunakan metode penelitian korelasional dengan pendekatan analisis kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berformat skala *Likert* yang memiliki rentang pengukuran dari 1 hingga 5. Penelitian ini berlangsung selama satu musim, dari Januari hingga Agustus 2024. Unit analisis yang diteliti adalah individu yang bekerja di Satria Muda Pertamina Jakarta. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30, karena keterbatasan jumlah sampel, peneliti menerapkan penelitian populasi meliputi staf dan manajemen yang telah bekerja di Satria Muda Pertamina selama satu musim. Dalam hal ini skor satu sangat tidak setuju (SS), skor dua sangat tidak setuju (S), skor tiga sangat netral (N), dan skor empat sangat tidak setuju (STS). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi. Terdapat 2 variabel bebas yang akan diteliti yaitu kepemimpinan yang diterapkan oleh pelatih atau manajer tim serta lingkungan kerja yang meliputi faktor-faktor fisik dan psikologis yang mempengaruhi kinerja atlet, seperti fasilitas latihan, dukungan tim, iklim tim, dan beban kerja. Pada variabel terikat yaitu kinerja atlet yang diukur berdasarkan indikator-indikator seperti poin yang

dicetak, *assist*, *rebound*, persentase tembakan berhasil, dan kontribusi terhadap kemenangan tim.

**Kuesioner**

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepemimpinan	Kejelasan instruksi, keterlibatan pemain, motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selaku pemimpin memberikan kompensasi sebagai bentuk apresiasi atas prestasi atlet.</li> <li>2. Saya selaku pemimpin memeriksa kembali asumsi kritis untuk membuktikan bahwa asumsi tersebut telah tepat.</li> <li>3. Saya selaku pemimpin menganggap bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, kemampuan, tujuan dan harapan yang berbeda-beda.</li> <li>4. Saya selaku pemimpin secara efektif memenuhi seluruh persyaratan organisasi.</li> <li>5. Saya selaku pemimpin berusaha meningkatkan keinginan atlet untuk berusaha lebih keras.</li> <li>6. Saya selaku pemimpin selalu berbicara tentang ketentuan dan keyakinan sebagai yang paling utama.</li> <li>7. Saya selaku pemimpin melihat perspektif yang berbeda ketika memecahkan atau menyelesaikan masalah.</li> <li>8. Saya selaku pemimpin berusaha meningkatkan keinginan atlet untuk berusaha lebih keras.</li> <li>9. Saya selaku pemimpin berusaha meningkatkan keinginan atlet untuk berusaha lebih keras.</li> <li>10. Saya selaku pemimpin melihat perspektif yang berbeda ketika memecahkan atau menyelesaikan masalah.</li> <li>11. Saya selaku pemimpin membahas secara khusus atlet yang bertanggung jawab untuk mencapai target kinerja.</li> <li>12. Saya selaku pemimpin secara aktif membicarakan tujuan yang akan dicapai.</li> </ol>	Likert 1-5
Lingkungan Kerja	Fasilitas latihan, dukungan tim, iklim tim, beban kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan performa dan semangat kerja atlet.</li> <li>2. Perkembangan karier yang baik dapat meningkatkan kualitas permainan atlet di lapangan.</li> <li>3. Program pengembangan karier yang baik membuat atlet merasa dihargai dan termotivasi.</li> <li>4. Lingkungan kerja yang baik menciptakan iklim yang kondusif bagi atlet untuk berlatih dan bertanding.</li> <li>5. Motivasi yang kuat menjadi kunci keberhasilan dalam mengatasi tantangan.</li> <li>6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja atlet.</li> </ol>	Likert 1-5
Kinerja	Poin, assist, rebound, persentase tembakan berhasil, kontribusi terhadap kemenangan tim	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan atlet berpengaruh untuk menghasilkan prestasi.</li> <li>2. Kemampuan atlet berpengaruh untuk mencapai target kerja.</li> <li>3. Atlet memiliki keterampilan yang sesuai.</li> <li>4. Atlet memiliki kemampuan untuk menyelesaikan rencana maupun skema latihan.</li> </ol>	Likert 1-5

		5. Atlet memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan target kerja.	
--	--	---	--

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Distribusi frekuensi dilakukan dalam penelitian ini sebelum masuk ke uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang terangkum dalam Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel**

Interval	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )		Interval	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )		Interval	Kinerja Atlet (Y)		Kategori
	Frekuensi	(%)		Frekuensi	(%)		Frekuensi	(%)	
52-61	6	20%	26-30	9	30%	25-29	11	37%	Sangat setuju
42-51	9	30%	21-25	15	50%	20-24	14	47%	Setuju
32-41	12	40%	16-20	5	17%	15-19	5	17%	Netral
22-31	3	10%	11-15	1	3%	10-14	0	0%	Tidak Setuju
12-21	0	0%	6-10	0	0%	5-9	0	0%	Sangat tidak setuju

Sumber: Output SPSS (2024)

Tabel tersebut menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiga variabel utama, yaitu Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Atlet (Y) berdasarkan kategori tingkat persetujuan responden. Dalam aspek kepemimpinan, mayoritas responden berada pada interval 32-41 (40%) yang dikategorikan sebagai Netral, diikuti oleh 42-51 (30%) yang masuk dalam kategori Setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar atlet memiliki pandangan yang cukup positif terhadap kepemimpinan yang diterapkan. Untuk lingkungan kerja, mayoritas responden berada pada interval 21-25 (50%) yang masuk dalam kategori Setuju, menandakan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup baik oleh sebagian besar atlet, meskipun ada 17% yang Netral dan hanya 3% yang Tidak Setuju. Sementara itu, dalam aspek kinerja atlet, mayoritas responden berada pada interval 20-24 (47%) dengan kategori Setuju, diikuti oleh 25-29 (37%) dalam kategori Sangat Setuju, yang mencerminkan bahwa kinerja atlet dinilai baik oleh sebagian besar responden tanpa adanya yang menyatakan Tidak Setuju atau Sangat Tidak Setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan baik kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kinerja atlet mendapatkan respons yang cenderung positif, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang bersikap netral atau kurang setuju terhadap aspek tertentu.

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dipakai, seperti kuesioner, memberikan hasil yang akurat dan sesuai dengan konsep yang akan diukur pada penelitian ini. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengecek apakah data yang kita dapat dari alat ukur itu benar-benar menggambarkan apa yang kita teliti. Berikut adalah tabel hasil uji validitas berdasarkan data hasil penelitian, dengan  $r_{tabel} = 0.361$  ( $N = 30, \alpha = 0.05$ ). Hasil validitas di atas menunjukkan analisis korelasi antara setiap item pada instrumen pengukuran dengan total skor, menggunakan  $r_{tabel} = 0.361$  sebagai batas signifikan pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dengan jumlah sampel  $N = 30$ . Semua item dalam kuesioner yang memiliki nilai korelasi ( $r$ ) yang lebih besar dari atau sama dengan  $r$  pada tabel, sehingga Dapat disimpulkan valid. Hasil ini membuktikan setiap pertanyaan pada kuesioner berkaitan erat dengan seluruh konsep yang akan diukur, sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### Reliabilitas Data

Reliabilitas data memberikan informasi mengenai tingkat reliabilitas instrumen pengukuran yang dianalisis menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Analisis reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.898, 0.703, dan 0.798 berturut-turut untuk variabel lingkungan kerja, kinerja atlet, dan (variabel ketiga). Semua ini melampaui ambang batas 0.6, mengindikasikan Tingkat reliabilitas yang baik pada seluruh instrumen penelitian. Berdasarkan pedoman (Ghozali 2016), nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6 mengindikasikan reliabilitas yang dapat diandalkan.

### Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk memeriksa apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cukup kuat secara statistik, atau dengan kata lain, apakah koefisien regresi yang kita peroleh berbeda secara signifikansi dari nol. Analisis statistik menunjukkan korelasi signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja atlet. Berdasarkan tabel distribusi t dengan  $df = 29$  dan  $\alpha = 0,05$  (dua sisi), t tabel yang sesuai adalah sekitar 2.045. Dengan nilai t untuk kepemimpinan sebesar 3.572 yang lebih besar dari nilai kritis 2.045 dengan p-value sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan dan kinerja atlet. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja, yang memiliki  $t = 2.301 > 2.045$  dan p-value = 0.029, baik lingkungan kerja maupun faktor internal lainnya terbukti saling melengkapi dalam mempengaruhi prestasi atlet.

### Uji ANOVA (Uji F)

Analisis Uji F dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah model regresi yang diusulkan secara keseluruhan memiliki ketepatan dalam menjelaskan hubungan antara variabel. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa model yang menggabungkan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan berhasil menjelaskan secara signifikan variasi dalam kinerja atlet. Nilai  $F = 52.577$  dan nilai p sangat kecil  $p = 0.000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa kedua variabel independen ini secara kolektif berkontribusi pada kinerja atlet. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap sebagai model yang valid dan berguna untuk memprediksi kinerja atlet berdasarkan faktor-faktor tersebut.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada studi ini bertujuan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja atlet. Metode ini memungkinkan kita melihat pengaruh gabungan atau masing-masing faktor secara terpisah terhadap kinerja. Tabel hasil uji regresi ditunjukkan pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 2. Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.384	1.845		2.918	.007
	kepemimpinan	.216	.061	.565	3.572	.001
	lingkungan kerja	.329	.143	.364	2.301	.029

a. Dependent Variable: kinerja atlet

Analisis data menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi seberapa baik seorang atlet berprestasi. Koefisien untuk kepemimpinan adalah 0.216 dengan nilai sig. = 0.001, mengindikasikan adanya pengaruh

positif yang signifikan pada kepemimpinan terhadap kinerja atlet. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja atlet hingga 0.216 unit. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki koefisien 0.329 dengan  $\text{sig.} = 0.029$ , hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja atlet, dengan rata-rata peningkatan sebesar 0.329 unit. Kedua variabel ini terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja atlet, sehingga penting untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya pengembangan atlet.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dengan menghitung Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), kita bisa mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai  $R^2 = 0.796$  model regresi ini menunjukkan bahwa 79.6% dari perubahan kinerja atlet dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Artinya, model ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja atlet. Sisa 20.4% variasi dalam kinerja atlet dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup model.

### **Pembahasan**

Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap prestasi yang dicapai oleh para pemain di tim Satria Muda bahwa kepemimpinan yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja atlet.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Atlet**

Analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja atlet. Nilai  $t$  untuk kepemimpinan adalah 3.572 dengan  $p\text{-value} = 0.001$ , yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja atlet adalah signifikan secara statistik. Kepemimpinan terbukti menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja atlet, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $t$  yang tinggi dan  $p\text{-value}$  yang sangat rendah dalam analisis regresi. Beberapa teori juga mendukung temuan ini, salah satunya yaitu menurut (Siagian 2018), kepemimpinan yang baik adalah kunci untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Studi di PT. Air Mancur Wonogiri berfokus pada peningkatan efisiensi operasional secara keseluruhan (Tutar *et al.*, 2011). Hal ini sejalan dengan pandangan Widiasworo (2014) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. (Sri Lestari 2010) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan efektif mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Teori-teori tersebut mendukung pendapat bahwa kepemimpinan yang efektif mempengaruhi peningkatan kinerja, baik pada konteks karyawan maupun atlet, melalui motivasi, pengaruh, dan penciptaan lingkungan yang mendukung produktivitas.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Atlet**

Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh pada prestasi atlet. Data menunjukkan dengan nilai  $t$  untuk lingkungan kerja sebesar 2.301 dan  $p\text{-value} = 0.029$ , yang juga lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja baik membantu atlet berprestasi dan berkontribusi positif pada performa atlet baik dalam latihan maupun kompetisi. Sesuai dengan penelitian (Razak dan Saripuddin 2020), baik faktor individu maupun kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun, studi ini menemukan lingkungan kerja lebih dominan memberikan pengaruh kinerja karyawan di kantor pemeliharaan jalan dan jembatan Kota Makassar. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan sosial, serta sumber daya yang tersedia untuk bekerja. Selain itu, menurut (Khoiriyah 2009) penelitian ini menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, (Silaen 2021) studi di BAPPEDA Kabupaten Pinrang juga menunjukkan lingkungan kerja yang mendukung secara langsung memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta efisiensi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori sebelumnya, bahwa lingkungan kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja atlet dan meraih prestasi dalam kompetisi.

### **Pengaruh Secara Bersama-Sama (Simultan) Variabel Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Atlet**

Berdasarkan uji statistik, model regresi yang digunakan membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja atlet. Dengan nilai F sebesar 52.577 dan nilai  $p = 0.000$  (lebih kecil dari 0.05) mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sangat cocok untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja atlet. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen secara signifikan oleh kombinasi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya (Andari 2016) dan (Ahmad 2013), penelitian ini membuktikan bahwa cara seorang pemimpin bekerja dan kondisi tempat kerja sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Ini menunjukkan kesamaan pola pengaruh pada konteks atlet, yaitu bahwa peran kepemimpinan dalam membimbing dan mengarahkan, serta kualitas lingkungan kerja yang mendukung, sangat penting untuk mendorong performa individu. Menurut Mangkunegara (2017), penelitian ini menunjukkan hubungan erat antara motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan suasana kerja dengan peningkatan produktivitas individu. Hal ini menegaskan bahwa motivasi yang dihasilkan dari kepemimpinan yang baik dan lingkungan yang positif dapat menjadi faktor penguat dalam mencapai kinerja yang optimal. Hasil studi Tutar *et al.*, (2011) menemukan bahwa kinerja seseorang dapat ditingkatkan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta program pengembangan yang tepat. Penelitian ini mendukung argumen bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas latihan, hubungan antar anggota tim, dan dukungan organisasi, berdampak positif pada kinerja atlet. Menurut (Carrolin dan Were 2014) menekankan pentingnya kualitas kehidupan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian yang mengungkapkan bahwa atlet membutuhkan dukungan lingkungan dan pembinaan yang berkelanjutan untuk mencapai hasil yang optimal.

### **KESIMPULAN**

Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang demokratis dan komunikatif secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja atlet di tim Satria Muda Pertamina. Kemampuan pelatih dalam memberikan motivasi, menetapkan tujuan yang jelas, serta menciptakan suasana tim yang positif menjadi faktor kunci di balik keberhasilan tim.
2. Berdasarkan hasil analisis, kondisi lingkungan kerja yang positif dan fasilitas yang mendukung di lingkungan kerja atlet, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja atlet.

3. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang baik terbukti mampu mendorong atlet Satria Muda Pertamina untuk mencapai prestasi optimal.

### **Saran**

Dari penelitian ini, saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Agar dapat memaksimalkan potensi atlet, pengelola yang ada di tim bola basket Satria Muda Pertamina disarankan agar lebih fokus terhadap pengembangan kepemimpinan yang efektif dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung atlet, dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan dukungan psikologis dari pimpinan. Selain itu, dapat juga meningkatkan kesejahteraan atlet melalui program pelatihan dan pengembangan karier yang berkelanjutan, serta memberikan penghargaan untuk memotivasi mereka.
2. Peneliti berikutnya disarankan untuk dapat memperluas cakupan penelitian ini dengan melibatkan subjek dari cabang olahraga lainnya atau tingkat kompetisi yang berbeda. Selain itu, penelitian lebih lanjut bisa menggunakan pendekatan kualitatif atau eksperimen atau bisa juga dapat menambah variabel lain seperti motivasi atau pelatihan untuk memahami lebih jauh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja atlet.
3. Terdapat pernyataan dengan tingkat ketidaksetujuan yang paling tinggi, yaitu "Saya selaku pemimpin memberikan kompensasi sebagai bentuk apresiasi atas prestasi atlet." Hal ini menunjukkan bahwa aspek penghargaan melalui kompensasi kurang dirasakan atau belum optimal diterapkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin lebih memperhatikan pentingnya pemberian kompensasi sebagai bentuk apresiasi nyata terhadap prestasi atlet. Kompensasi ini dapat berupa insentif finansial, penghargaan non-material, atau pengakuan publik yang dapat memotivasi atlet untuk terus berprestasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing* 3.
- Ahmad, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 75-89.
- Andari, S. (2016). Hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(3), 102-117.
- Andriani, S., & Agustina, R. (2022). Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 19(2), 88-102.
- Arida, T., Nurtjahjono, R., & Setiawan, D. (2014). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap operasional perusahaan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45-60
- Badu, Syamsu Q., and Novianty Djafri. (2017). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. *Gorontalo: Ideas Publishing*.
- Carrolin, P., & Were, M. (2014). The role of quality of work life, training, and career development in employee performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 9(1), 112-126.
- Darmadi, Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 3(3):240-47.
- Dinas, Pegawai, Kebudayaan Kabupaten, Masdar Mas, and Mukhlis Sufri. (2024). Journal of Management Science (JMS). 5(2).
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi.

- Effendy, Aidil Amin, and Juwita Ramadani Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 2(2):49–61.
- Fachrezi, Hakim, and Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):107–19.
- Fahmi, Irham. (2017). Pengantar Ilmu Kepemimpinan, Divisi Buku Perguruan Tinggi. *PT. Raja Grafindo Persada. Depok.*
- Feel, Nico Harumanu, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks* 3(2):176–85.
- Ferawai, L. (2017). Faktor lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai menurut Ahyari. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(2), 75-89.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. *Semarang: Badan Penerbit Univ Diponegoro.*
- Hair, Joseph F., Jr William, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson. (2014). Pearson New International Edition. *British Library Cataloguing-in-Publication Data.*
- Jackson, P. (2006). *Performance measurement in organizations: The role of efficiency and effectiveness.* New York: Business Press.
- Joni, A., & Hikmah, R. (2022). *Pengaruh kondisi tempat kerja terhadap kinerja atlet.* Jakarta: Sport Science Publisher.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan itu?.* Jakarta: Rajawali Press.
- Kaswan, M. M. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. *Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Khoiriyah, N. (2009). Hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukaharjo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 88-102.
- Lengkong, V., Sutrisno, A., & Hidayat, R. (2016). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi menurut Anoraga. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 150-165.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Pengukuran kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(2), 120-132.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat* 72.
- Melayu Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono, Edi, and Dr M. Si. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Natsir, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di BAPPEDA Kabupaten Pinrang. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 112-126.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen personalia: Dasar-dasar, konsep, dan aplikasi* (Edisi ke-3, hlm. 120-135). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmayani, A. N. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi: Konsep dan indikator utama* (Vol. 8, No. 2, hlm. 75-90). Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Razak, A., & Saripuddin, R. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Kota Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 78-91.

- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). The impact of working environment on job performance: A case study. *Journal of Business and Management*, 8(3), 75-88
- Sedarmayanti, H. J. (2018). Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja.
- Siagian, M., Minarsih, M., & Rahman, A. (2016). Kepemimpinan sebagai faktor utama dalam efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 9(3), 134-148.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70.
- Silaen, P. (2021). Lima aspek penting dalam menilai kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 18(2), 112-125.
- Simamora, H. (2015). Evaluasi kinerja karyawan: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(3), 89-101.
- Sri Lestari, S. R. I. Lestari. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo.
- Sutrisno, E. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 15(2), 75-88
- Torang, S. (2014). Kinerja tim dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap hasil kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 55-70
- Tutar, H., Altinoz, M., & Cakiroglu, D. (2011). The effects of working environment and career development on employee performance. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(2), 69-85.
- Veithzal, Rivai, and Deddy Mulyadi. (2003). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Widiasworo, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu di sektor industri manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(4), 112-126.