

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA RELIGIUSITAS, DAN LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS PADA AYAM GEPREK SA'I WILAYAH PANTURA JEPARA TENGAH)

Fina Amalia^{1*}, Moch Aminnudin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara

*finaamalia013@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sejumlah elemen, salah satunya adalah kinerja karyawan. Sejumlah faktor internal, termasuk gaya kepemimpinan, budaya religiusitas dan lingkungan kerja dapat berkontribusi pada kinerja karyawan sebaik mungkin. Rumah makan Ayam Geprek Sa'I menyediakan makanan cepat saji. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i PT Ukhuwah Berkah Bersama terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya religiusitas dan lingkungan kerja. Data yang diperoleh diolah menerapkan SPSS 26. Data untuk kajian ini dikumpulkan menerapkan pendekatan kuantitatif melalui tautan kuesioner yang dikirimkan kepada staf Ayam Geprek Sa'i di cabang Pantura Jepara tengah. Responden yang berjumlah 64 orang dipilih secara acak dari beberapa cabang Ayam Geprek Sa'i di wilayah Pantura Jepara Tengah (Kabupaten Jepara), yaitu pada cabang outlet Pecangaan, outlet Lebuawu, outlet Krasak, serta outlet Mayong 1 dan 2. Hasil penelitian menunjukkan faktor gaya kepemimpinan, budaya religiusitas dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Religiusitas, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The success of an organization depends on a number of elements, one of which is employee performance. A number of internal factors, including leadership style, religiosity culture and work environment can contribute to the best possible employee performance. Ayam Geprek Sa'I restaurant provides fast food. This study aims to determine how the performance of employees of Ayam Geprek Sa'i PT Ukhuwah Berkah Bersama is related to leadership style, religiosity culture and work environment. The data for this study was collected applying a quantitative approach through the link of questionnaires sent to the staff of Ayam Geprek Sa'i in the Pantura branch of central Jepara. Respondents totaling 64 people were randomly selected from several Ayam Geprek Sa'i branches in the Central Jepara Pantura area (Jepara Regency), namely at the Pecangaan outlet branch, Lebuawu outlet, Krasak outlet, and Mayong 1 and 2 outlets. The results showed that the factors of leadership style, religiosity culture and work environment had a significant and positive effect on employee performance".

Keywords: Leadership Style, Religious Culture, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah aset berharga yang penting untuk mencapai tujuan bisnis. Menurut (Susanto, 2022), sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk manajemen sumber daya organisasi, pengembangan, motivasi, dan keterampilan. Selain aset dan modal, sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah bisnis atau organisasi. Karena itu, mengelola tenaga kerja dengan baik adalah hal yang penting supaya operasional perusahaan dapat berlangsung dengan berhasil juga tepat.

Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dilakukan melalui kinerja karyawan yang didukung oleh pembagian tugas, sistem, serta mekanisme yang telah diatur dengan jelas. Jadi, hasil kerja saat ini menunjukkan apakah organisasi bisa mencapai target yang sudah ditetapkan. Karena setiap bagian dalam organisasi terdiri dari orang-orang, maka keberhasilan organisasi tergantung dari kinerja seluruh anggota tersebut. Untuk memperbaiki hasil organisasi, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja masing - masing individu di dalamnya.



Menurut (Assidiki Mauluddi et al., 2021), Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dilakukan melalui kinerja karyawan yang didukung oleh pembagian tugas, sistem, serta mekanisme yang telah diatur dengan jelas. Karyawan dapat memperoleh hasil yang positif jika mereka dimotivasi oleh persepsi diri mereka sendiri, seperti suasana psikologis. Suasana psikologis yang positif dan memotivasi sering kali menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan tenaga kerja menjadi kurang produktif.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil dari kombinasi usaha dan kemampuan individu. Menurut (Susanto, 2022), “kinerja” menunjukkan sejauh mana keberhasilan sebuah program, kebijakan, atau kegiatan dalam mencapai tujuan dan target yang telah dirancang dalam perencanaan strategis organisasi. Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, khususnya, terbukti mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan pegawai secara signifikan. Studi ini juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya memperkuat motivasi dan inovasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, yang sangat penting untuk menghadapi tantangan era digital saat ini.

Ayam Geprek Sa'I adalah restoran cepat saji yang dikelola oleh PT Ukhuwah Berkah Bersama yang merupakan salah satu perusahaan dengan pertumbuhan tercepat di bidang kuliner di Indonesia, khususnya di Yogyakarta. Nama “Sai” berasal dari kata “Sa'i” yang berarti usaha atau ikhtiar dalam bahasa Arab, mencerminkan filosofi pendiri untuk mendapatkan Ridho Allah SWT melalui usaha ini (Sa'I, 2025).

Ayam Geprek Sa'i dikenal sebagai restoran yang mengintegrasikan nilai-nilai agama Islam dalam setiap aspek operasinya, mulai dari menu, pelayanan, hingga bimbingan keagamaan untuk karyawan. Tujuannya agar usaha ini mendapatkan keberkahan dan meningkatkan semangat kerja karyawan (Amanah, 2021).

Karyawan di Ayam Geprek Sa'i secara rutin mengikuti kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah dan tepat waktu, memperdalam pembacaan Al-Quran, menghadiri pengajian

mingguan, serta kegiatan Jumat berkah yang membagikan makanan gratis (Amanah, 2021).

Dalam dunia bisnis kuliner yang sangat kompetitif, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap bisa mencapai tujuan. Salah satu faktor penting adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang efektif mampu memberi inspirasi dan motivasi kepada staf agar mereka bisa mencapai target perusahaan (Putri, 2021).

Selain gaya kepemimpinan transformasional, gaya transaksional juga bisa meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, meskipun kurang mampu menjaga keterlibatan karyawan dalam waktu lama. Kepemimpinan dengan pendekatan melayani dan demokratis mampu menumbuhkan kepuasan serta keterikatan pegawai, sehingga berpengaruh baik terhadap hasil pekerjaan (Rezky Iskandar, 2024).

Tak kalah penting, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat membantu dalam menerapkan teknologi dan inovasi baru, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif secara keseluruhan (Muchtar et al., 2024). Penelitian juga menyoroti pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan konteks organisasi dan kebutuhan karyawan agar dampak positifnya dapat maksimal (Rezky Iskandar, 2024).

Selain gaya kepemimpinan, budaya religiusitas menjadi faktor yang menarik untuk diteliti, terutama dalam konteks perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Menurut (Sunanda, 2020), budaya religiusitas di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang meningkatkan komitmen yang harmonis, karyawan, dan memperkuat nilai-nilai positif dalam kinerja karyawan. Penerapan budaya religiusitas di PT Ukhuwah Berkah Bersama adalah contoh nyata bagaimana nilai-nilai religiusitas diintegrasikan dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi dan sektor usaha. Lingkungan kerja yang nyaman meliputi aspek fisik, seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, dan kebersihan, serta faktor non-fisik, seperti budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, dan sistem manajemen yang digunakan (Holid & Meilani, 2018).

Lingkungan kerja yang positif sangat penting karena bisa meningkatkan motivasi, kemampuan, dan keinginan karyawan untuk belajar dan berinovasi, sehingga berdampak baik pada hasil kerja mereka. Sebaliknya, suasana kerja yang



tidak nyaman atau kurang mendukung bisa menyebabkan penurunan kinerja, keterlambatan menyelesaikan tugas, sering absen, dan kurangnya kerjasama antar karyawan (Holid & Meilani, 2018). Kualitas kehidupan kerja yang baik juga memengaruhi performa karyawan secara langsung. Keyakinan diri dan rasa keterikatan terhadap pekerjaan dapat memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan hasil kerja. Jika lingkungan kerja buruk, karyawan bisa mengalami stres berkepanjangan, kelelahan emosional, ketidakpuasan, dan burnout, yang semuanya akan menurunkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja itu sendiri. Menurut (Purnomo et al., 2022), lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang akhirnya berdampak positif pada tingkat produktivitas mereka. (Rennie et al., 2024) menambahkan bahwa tempat kerja yang baik harus memperhatikan aspek sosial, psikologis, dan fisik, karena ketiganya penting agar suasana bekerja menjadi menyenangkan dan memotivasi karyawan untuk berkinerja maksimal.

Meskipun banyak penelitian membahas pengaruh gaya kepemimpinan, budaya religiusitas, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih jarang yang menggabungkan ketiga faktor ini sekaligus, terutama dalam konteks perusahaan kuliner yang menekankan nilai religius, seperti PT Ukhuwah Berkah Bersama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i.

Menurut (Tugiyono & Chasanah, 2024) Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian (Makalew et al., 2021) yang menyimpulkan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai mampu meningkatkan performa kerja. Namun, terdapat pula penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda (Setyawan & Bagasworo, 2020) juga (Yanti et al., 2022) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tak selalu relevan pada performa pegawai. Selain itu, (Sunanda, 2020), tingkat religiusitas pekerja berpengaruh positif dan penting untuk meningkatkan performa kerja. Penelitian di Ayam Geprek Sa'i oleh (Amanah, 2021), juga menunjukkan bahwa religiusitas mampu meningkatkan kinerja karyawan karena nilai-nilai keagamaan yang dianut menstimulasi

mereka untuk berusaha lebih maksimal dan menjalankan tugas secara terpercaya.

Di sisi lain, (Maryono, 2020) dan (Maulana & Fahrullah, 2020) berpendapat bahwa budaya religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Putri, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Purnomo et al., 2022) mendukung hal ini dengan menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Namun, beberapa penelitian lain, seperti (Warongan & Dotulong, 2022) dan (Sarip & Mustangin, 2023), menyebutkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidaklah besar dan tidak selalu signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya dan ciri khas dalam memimpin, yang bisa dianggap sebagai seni dalam mengelola dan memotivasi orang lain. Seorang pemimpin harus mampu memberi arahan, menunjukkan contoh yang baik melalui perkataan dan tindakan, menjaga kewibawaan, dan juga mampu menciptakan pemimpin-pemimpin baru di masa depan.

Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mendapatkan pengaruh yang cukup besar. Menurut (Tewal et al., 2017), Kepemimpinan ditandai oleh sifat-sifat tertentu yang dipakai pemimpin dengan tujuan mendorong motivasi bawahannya serta membujuk bawahannya demi mencapai tujuan organisasi. Jadi, gaya ini merupakan sifat yang dipakai untuk memengaruhi orang lain secara positif.

Dalam dunia organisasi, gaya kepemimpinan berperan besar dalam menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan serta penuh motivasi. Gaya ini dapat menyalurkan semangat dan inovasi di tempat kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Menurut (Khaeruman, 2021), gaya kepemimpinan juga melibatkan usaha pemimpin untuk membujuk dan memotivasi orang lain agar mencapai target tertentu melalui komunikasi yang efektif.

Menurut (Budiyanto & Mochlas, 2020), Keberhasilan seorang pemimpin tercermin dari kemampuannya dalam mendelegasikan wewenang kepada tim untuk mencapai sasaran kolektif, bukan mengejar kekuasaan pada diri sendiri. Mereka berhasil dan efisien menyelesaikan masalah dengan karyawan dengan



memberikan kejelasan tentang kekuasaan dan tanggung jawab, serta dengan mempertahankan pola pikir yang disiplin. Hubungan yang positif juga berfungsi sebagai penyeimbang, dan mengelola interaksi yang positif adalah keterampilan manajemen sumber daya manusia yang penting. Dalam interaksinya, para pemimpin juga harus peka terhadap isyarat nonverbal seperti bahasa tubuh dan nada suara.

Menurut (Arif et al., 2024), Kepemimpinan berarti memiliki sifat untuk membimbing, mengarahkan, berkomunikasi, menghubungkan, menjalin hubungan, menambah kekayaan pengetahuan, dan memberikan kenyamanan, pelayanan, kesetiaan, rasa hormat, dan bimbingan.

Menurut (Iswahyudi et al., 2023), beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sebagai berikut: pengalaman pribadi, nilai dan keyakinan, kepribadian dan karakteristik pribadi, konteks dan tugas kepemimpinan, pembelajaran dan pengembangan.

Pada masa yang penuh dinamika seperti sekarang, setiap pemimpin dituntut untuk dapat menginisiasi berbagai perubahan, baik secara strategis maupun secara esensial, perubahan yang mengikuti budaya organisasi, perubahan yang melibatkan partisipasi banyak orang, dan perubahan yang didasarkan pada hubungan antar orang. Pemimpin diharapkan siap untuk mengelola perubahan tersebut serta memberdayakan tenaga kerja yang dimiliki sehingga mampu bersaing dan meraih keberhasilan (Siswanti, 2015).

Budaya Religiusitas

Menurut (Setiadi et al., 2017), Istilah Sansekerta “budhaya,” yang merupakan bentuk jamak dari “buddhi” dan berarti “budi” atau “akal,” berasal dari kata ‘budaya’ dan “daya,” dan sumber dari agama budaya. Istilah bahasa Inggris “culture” berasal dari kata Belanda “cultuur”. Kata Latin “colera” merupakan sumber dari kata ini. Kata colera berarti mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan memperbaiki tanah (bertani).

Menurut (Suryadi & Hidayat, 2021), menurut Etimologi kuno menyatakan bahwa kata “religio” berasal dari bahasa Latin. Kata dasar kata ini, “re” dan “ligare,” keduanya berarti “mengikat.” Dalam konteks Allah SWT, orang lain, dan lingkungan, definisi ini menjelaskan agama terdiri dari hukum dan kewajiban yang harus dipatuhi.

Dalam KBBI, Istilah “religiusitas” mengacu pada kesalehan atau pengabdian kepada agama. Sementara itu, akar kata “religius” bentuk dari akar kata “religiusitas”. Istilah “religius” dapat

berarti tiga hal yang berbeda: menekankan agama, menaati agama, dan berpegang teguh pada agama.

Menurut asosiasi psikologi (2015) mendefinisikan religiusitas sebagai *the quality or extent of one's religious experience*. Artinya tingkat atau mutu pengalaman keagamaan. Tingkat pengabdian terhadap agama dan ajarannya, sebagaimana terlihat dari sikap dan tindakan yang mencerminkan pengabdian tersebut, dikenal sebagai religiusitasnya (Suryadi & Hidayat, 2021).

Nico Syukur Dister menyebutkan bahwa religiusitas memiliki empat fungsi utama, meredakan kekecewaan, memelihara moralitas dan ketertiban sosial, memenuhi kebutuhan akan pengetahuan, serta mengatasi rasa takut. Dimensi religiusitas sendiri meliputi aspek emosional-afektif, sosial-moral, intelektual-kognitif, dan psikologis (Nirwana, 2020).

Dengan penerapan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sa’I di cabang Pantura Jepara Tengah ditekankan bahwa hal ini bisa diwujudkan lewat aktivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM di perusahaan. Dalam lingkup kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa’I cabang Pantura Jepara Tengah, nilai-nilai religiusitas diterapkan melalui sikap kerja yang mencerminkan ketaatan pada aturan, pelayanan terbaik, dan kegiatan keagamaan rutin seperti pengajian dan kultum. Hal ini meningkatkan etos kerja, kepuasan anggota, dan kualitas keimanan karyawan tanpa paksaan.

Dapat disimpulkan bahwa budaya religiusitas merupakan suatu usaha untuk memasukkan asas-asas ajaran agama ke dalam suatu kebiasaan perilaku dan budaya yang dianut oleh seluruh anggota setiap lembaga. Budaya organisasi, yang mencakup budaya religiusitas, sangat menekankan pentingnya nilai-nilai.

Lingkungan Kerja

Di tempat kerja, operasional perusahaan didukung oleh berbagai elemen pendukung, termasuk pekerja dan peralatan. Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan suasana kerja perusahaan. Meskipun bukan representasi dari prosedur produksi perusahaan, lingkungan kerja secara langsung memengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap performa pegawai, karena dapat memberikan dampak tidak langsung maupun langsung. Jika lingkungan kerja nyaman dan mendukung, pegawai akan merasa aman dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu,



suasana kerja yang baik juga langsung mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Rasa nyaman di lingkungan kerja membuat karyawan lebih betah dan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Soelistyo, 2016).

Dalam dunia kerja, ada dua jenis lingkungan yang penting untuk diperhatikan: lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Lingkungan sosial berkaitan dengan hubungan dan interaksi antara karyawan di tempat kerja. Karena kita tidak bekerja sendiri, kita sering membutuhkan bantuan dan kerjasama dari rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Maka dari itu, penting menjalin ikatan yang positif dan saling memberikan dukungan agar suasana kerja tetap harmonis (Soelistyo, 2016).

Menurut (Armansyah, 2024), istilah "lingkungan kerja" merujuk pada segala sesuatu di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas. Tempat kerja yang kondusif sangat berpengaruh agar pekerja merasa nyaman dan produktivitas mereka meningkat. Sementara itu, (Wibowo & Habib, 2024), menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi alat dan perlengkapan yang dimanfaatkan, kondisi ruang kerja, metode pelaksanaan kerja, serta pembagian kerja secara kelompok dan individual yang membentuk suasana kerja secara keseluruhan.

Menurut (Enny, 2019), lingkungan kerja merupakan situasi atau kejadian yang harus dikendalikan di tempat kerja untuk mencegah gangguan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan biaya produksi setiap tahunnya.

Menurut (Nurdin et al., 2023), lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian utama.

- a. Aspek fisik, yang Melibatkan unsur pewarnaan ruangan, intensitas cahaya, mutu udara, level suara yang terdengar, kelapangan area bergerak, aspek keamanan, dan tingkat kebersihan tempat kerja.
- b. Aspek non-fisik, yang mencakup sistem dan struktur pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan, perhatian serta dukungan dari pemimpin, kerjasama antar tim, dan kelancaran komunikasi antar anggota kelompok.

Indikator dalam penelitian ini mengadopsi dari indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2013), adalah sebagai berikut: (a) penerangan di tempat kerja, (b) temperatur di tempat kerja, (c) kelembaban di tempat kerja, (d) sirkulasi udara di tempat kerja, (e) kebisingan di tempat kerja, (f) getaran mekanis di tempat kerja, (g) bau-bauan di tempat kerja, (h) tata warna di

tempat kerja, (i) dekorasi di tempat kerja, (j) keamanan di tempat kerja (Nurdin et al., 2023).

Singkatnya, Seluruh hal yang ada di sekitar karyawan saat mereka kerja dikenal sebagai lingkungan kerja dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut KBBI merupakan prestasi yang tampak dan kemampuan kerja. Dalam perusahaan, kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan dengan sumber daya manusia berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab dan wewenang, serta sesuai dengan moral dan etika (Nurfritriani, 2022).

Dalam Tesaurus Bahasa Indonesia tahun 2008, kinerja diidentikkan dengan kemampuan, penampilan, prestasi, serta kapasitas. Sedangkan menurut The Scriber-Bantam English Dictionary (1979), istilah kinerja berasal dari "to perform" memiliki makna: (a) mengerjakan atau menjalankan, (b) menepati kewajiban atau janji, (c) menyelesaikan tanggung jawab, dan (d) melakukan sesuatu sesuai harapan seseorang atau alat (Haryono, 2018).

Menurut (Rizki Amalia Putri et al., 2023), Kinerja karyawan merupakan puncak usaha yang dilakukannya dalam kurun waktu tertentu terhadap sejumlah kemungkinan hasil, Seperti parameter, sasaran, atau ketentuan yang disetujui secara kolektif sebelumnya.

Menurut (Sitlonga, 2020), Kinerja dapat dievaluasi berlandaskan volume dan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia serta tingkat layanan pelanggan yang diberikan. Sementara mutu pekerjaan yang dimaksud mengacu pada mutu output, kuantitas pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Beberapa hal yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi: (a) keterampilan, sifat, dan minat terhadap pekerjaan, (b) pemahaman dan penerimaan yang jelas terkait tugas serta tanggung jawab, dan (c) tingkat motivasi dari karyawan itu sendiri (Nurdin et al., 2023).

Menurut (Rennie et al., 2024), Sementara lingkungan kerja nonfisik terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab, dan rutinitas keamanan, lingkungan kerja fisik terdiri dari unsur-unsur seperti pencahayaan, udara, kebisingan, ruang, keamanan, dan kebersihan. Kinerja dan kepuasan karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang positif.

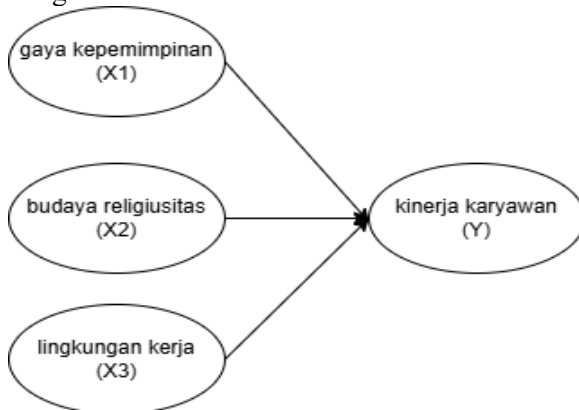
Kamus Manajemen (mutu) menyebutkan bahwa tujuan kinerja adalah output tertinggi yang dihasilkan oleh individu atau organisasi, sifatnya



mampu diukur juga dikehendaki. Wibowo (2007), tujuan kinerja berarti menyelaraskan kehendak kinerja individu terkait target organisasi. Kinerja yang optimal akan tercapai ketika tujuan individu dan organisasi selaras. Dari penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan kinerja merupakan hasil yang diharapkan yang menunjukkan kesesuaian antara pencapaian individu dengan sasaran organisasi pemerintah (Budiyanto & Mochlas, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Rumawas (2011), terdapat tiga indikator utama dalam menilai kinerja karyawan. Indikator pertama adalah aspek kuantitas, yang mengukur seberapa tugas yang berhasil dituntaskan oleh karyawan sesuai dengan sasaran. Indikator kedua adalah kualitas, yaitu kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Indikator ketiga adalah waktu, yang menilai apakah seluruh tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dalam batas waktu yang telah ditentukan oleh organisasi (Rumawas & Sos, 2021)

Uraian di atas diambil kesimpulan bahwa sangat penting menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan, budaya religiusitas serta lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan Ayam Geprek Sa'i di Pantura Jepara Tengah.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berlandaskan kerangka pemikiran di atas, dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan, budaya religiusitas dan lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Ayam Geprek Sa'I. Gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat memberikan arahan dan motivasi yang jelas bagi karyawan. Di sisi lain, budaya religiusitas

yang tertanam dalam organisasi berpotensi membentuk nilai-nilai etos kerja yang kuat. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya religius, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i diharapkan bisa membantu manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Strategi ini sebaiknya berfokus pada nilai-nilai spiritual, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mudah berkomunikasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam kajian ini berjumlah 64 karyawan Ayam Geprek Sa'I di wilayah Pantura Jepara Tengah. Penelitian ini dilakukan di beberapa outlet yang ada di cabang Pantura Jepara Tengah, antara lain outlet Pecangaan, outlet Lebuawu, outlet Krasak, outlet Mayong 1 dan 2. Penelitian ini menggunakan teknik dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan sensus, yaitu Teknik yang digunakan apabila seluruh populasi dijadikan sampel.

Data yang digunakan penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu data yang mampu diukur langsung serta dikonversi menjadi angka. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner akan diberi penilaian menggunakan skala likert 1-5, yang dibagikan kepada responden melalui tautan kuesioner.

Proses analisis data dalam studi ini menggunakan metode regresi berganda dan dioperasikan melalui SPSS versi 26.

HASIL

Hasil Instrument

Uji Validitas

Pada uji validitas menunjukkan r_{table} 0,2461 dan seluruh $r_{hitung} < r_{table}$. Ini menunjukkan seluruh variable valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6, yang berarti instrumen yang digunakan cukup konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal

Uji Multikolineritas

Nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,653, untuk budaya religiusitas 0,583, dan untuk lingkungan kerja 0,514. Semua angka ini lebih besar dari batas minimal 0,10, menandakan tidak ada masalah multikolineritas. Demikian pula nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan 1,530, budaya religiusitas 1,716, dan lingkungan kerja 1,945 semuanya kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa data bebas dari gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa grafik scatterplot untuk model regresi menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis nol di sumbu X, serta di kanan dan kiri garis nol di sumbu Y. Ini berarti tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut, sehingga model dianggap stabil dan konsisten

Uji Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,660	1,346		3,461	,001
	Gaya Kepemimpinan	,290	,071	,367	4,080	,000
	Budaya Religiusitas	,171	,080	,203	2,135	,037
	Lingkungan Kerja	,313	,078	,405	3,995	,000

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Persamaan regresi Kinerja Karyawan
 $4,660 + 0,290X_1 + 0,171X_2 + 0,313X_3$

Penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- Besaran nilai koefisien konstanta sebesar 4,660 dengan nilai positif, dapat diartikan bahwa dengan adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Religiusitas (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 4,660%.
- Dengan besarnya nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,290, maka kinerja karyawan akan

naik sebesar 0,290% untuk setiap kenaikan 1% gaya kepemimpinan.

- Dengan besarnya nilai budaya religiusitas sebesar 0,171, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,171 persen untuk setiap kenaikan 1% budaya religiusitas.
- Dengan besarnya nilai lingkungan kerja sebesar 0,313, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,313% untuk setiap kenaikan 1% lingkungan kerja

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultas (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	366,842	3	122,281	43,118	0.000
Residual	170,158	60	2,836		
Total	537,000	63			

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan :

- Nilai F_{hitung} total 43,118
- Nilai F_{tabel} untuk 3 variabel bebas dengan $n-k-1$ ($64-3-1$) atau 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dan $n = 64$

- Nilai F_{hitung} (43,118) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,758), dapat disimpulkan jika simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Religiusitas dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827a	0,683	0,667	1,684



Sumber: hasil olah data SPSS 26

Hasil tabel di atas disimpulkan:

Hasil uji R menjelaskan adanya hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan, budaya religiusitas dan lingkungan kerja sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang nilainya sebesar 0,827 atau 1. Artinya terdapat hubungan yang positif dan erat antara keempat variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kontribusi atau determinasi

variabel independent terhadap variabel dependen dalam kajian ini diamati dengan uji determinan (R^2). Hasil R^2 yang terdapat pada uraian tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat variabel dependen dengan nilai sebesar 0,683 atau 68,3%. Artinya ketrampilan gaya kepemimpinan, budaya religiusitas serta lingkungan kerja memberikan kontribusi total 68,3% pada kinerja karyawan, juga variabel lain memberikan kontribusi sebesar 31,7%.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikansi	Keputusan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	4,080	2,000	0,000	H0 ditolak dan menerima Ha	Signifikan
Budaya Religiusitas (X_2)	2,135	2,000	0,037	H0 ditolak dan menerima Ha	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	3,995	2,000	0,000	H0 ditolak dan menerima Ha	Signifikan

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Hasil dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut

a. Gaya kepemimpinan (X_1)

Dari hasil tabel regresi, nilai t-hitung sebesar 4,080 lebih tinggi dari t-tabel sebanyak 2,000. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Budaya religiusitas (X_2)

Hasil regresi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,135 yang lebih besar dari t-tabel 2,000. Artinya, budaya religiusitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Lingkungan kerja (X_3)

Nilai t-hitung sebesar 3,995, lebih tinggi dari t-tabel 2,000, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

unsur-unsur organisasi, sehingga membantu meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya religius juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel. Menurut (Irfan et al., 2024), budaya religiusitas dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan etika kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Penelitian lain oleh (Lestari et al., 2021), juga mendukung bahwa religiusitas berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada perusahaan Ayam Geprek Sa'i, budaya religiusitas sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari dan diterapkan secara konsisten di lingkungan kerja, memperkuat atmosfer kerja yang positif dan berorientasi pada nilai-nilai keagamaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan uji t, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Artinya, kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai t-hitung dari pengujian ini lebih besar dari t-tabel, menunjukkan pengaruh tersebut nyata. Menurut (Danisa et al., 2023), lingkungan kerja yang kondusif dan positif berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Jusdiana Ahmad & Mustari, 2022) juga

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan uji t, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan. Nilai t-hitung dari pengujian ini lebih besar dari t-tabel, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut nyata. Menurut (Latief et al., 2023), gaya kepemimpinan yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dukungan dari penelitian lain oleh (Mukhtar & Masradin, 2023), juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan, mendorong kerja sama, dan mengorganisasi



menguatkan hal ini, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya religiusitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara bersamaan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya religiusitas, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F tabel. Koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,827 atau sekitar 82,7% menunjukkan bahwa ketiga faktor ini secara erat berkaitan dengan kinerja karyawan. Artinya, variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan sekitar 82,7% dari variabilitas dalam kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan, budaya religiusitas, dan lingkungan kerja secara bersama-sama sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mencapai hasil terbaik, ketiganya perlu saling mendukung dan diaplikasikan secara baik di perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya religiusitas, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di ayam geprek Sa'I Cabang pantura Jepara Tengah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya religiusitas yang tercermin dalam nilai-nilai spiritual, etika kerja, dan tanggung jawab moral turut membentuk karakter positif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Sementara itu, suasana kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, menciptakan rasa nyaman serta tenang bagi pekerja dalam bekerja.

Ketiga variabel tersebut, secara keseluruhan, saling berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola kepemimpinan yang efektif, membangun budaya religiusitas yang baik, dan menyediakan lingkungan kerja yang

mendukung agar performa karyawan dapat terus meningkat secara optimal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam ukuran sampel yang terbatas. Namun, peneliti berharap bahwa kajian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi sumber daya manusia di Perusahaan Ayam Geprek Sa'I di wilayah Pantura Jepara Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, L. A. (2021). Agama Dan Etos Kerja: Studi Kasus Karyawan Rumah Makan Ayam Geprek Sai Purwokerto.
- Arif, M., Wahyuningsih, S., & Sunarsi, D. (2024). Gaya Kepemimpinan. CV. Rey Media Grafika.
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Assidiki Mauluddi, H., Ine Mayasari, dan, & Studi Keuangan Syariah Politeknik Negeri Bandung, P. (2021). Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim. In *Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim 1 Jurnal Pro Bisnis* (Vol. 14, Issue 2).
- Budiyanto, E., & Mochlas, M. (2020). Kinerja Karyawan. CV. AA. Rizky.
- Danisa, D., Komari, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Tanjungpura Pontianak, U., Jl Profesor Dokter H Hadari Nawawi, J. H., Pontianak, K., & Barat, K. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press.
- Haryono, S. (2018). Manajemen Kinerja SDM. Luxima Metro Media.
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 201.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Irfan, M., Rahman, Y., Hakim, A., & Sagita, D. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi &*



- Kewirausahaan, 15. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Iswahyudi, M. S., Umalihayati, & Kasanusi. (2023). *Gaya Kepemimpinan* (Vol. 238). Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Khaeruman. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. Rizky.
- Latief, F., Andriyanti, & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono (Vol. 1, Issue 1).
- Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 8(1), 109–126. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i1.19551>
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., Jurusan, A. Y. P., Administrasi, I., Administrasi, S., Fakultas, B., Sosial, I., Politik, D., & Ratulangi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Maryono, W. F. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT Bank PAN Indonesia Tbk.
- Maulana, H., & Fahrullah, A. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 90–99.
- Muchtar, T., Nur, H., & Akbar, A. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7.
- Mukhtar, A., & Masradin, M. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). *Paraduta : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 77–89.
- <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>
- Nirwana, A. (2020). Konsep Pendidikan Psikologi Religiusitas Remaja Muslim Dalam Motivasi Beragama. *AT-TA'DIB: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 71–88.
- Nuridin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. www.mitrailmumakassar.com
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Pramudya, K. T., Kurniawan, I. S., & Purnamarini, T. R. (2025). Turnover Intention Di Tetra Coffee: Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Work-Family Conflict Merupakan Antecedent?. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 197-206
- Purnomo, B., Fakultas Ekonomi, Y., & Bisnis, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(Agustus), 330–337.
- Putri, I. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ayam Geprek SAI Cabang Jombang.
- Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Heulang. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 253–263.
- Rezky Iskandar, M. (2024). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis dari Studi Empiris. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 2024–2798. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1718>
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Rumawas, W., & Sos, S. (2021). *Manajemen Kinerja*.
- Sa'I, A. G. (2025). Ayam Geprek Sa'I. <https://ayamgepreksai.com/>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT



- ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95111.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Setiadi, E., Hakam, A. H., & Effendi, R. (2017). *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. KENCANA.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*. www.ojk.go.id
- Siswanti, Y. (2015). Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris.
- Sitolonga, E. S. (2020). Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja (Vol. 2020). Penebar Media Pustaka.
- Soelistyo, D. (2016). *Media Lignkungan Spirit Kinerja Karyawan*.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) The Effect Of Islamic Leadership And Religiosity Towards Employee's Job Performance Through Employee's Job Satisfaction As An Intervening Variable(Case Study At Waroeng Spesial Sambal). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17).
- Suryadi, bambang, & Hidayat, B. (2021). *Religusitas*. Bibliosmia Karya Indonesia.
- Susanto, D. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. CV. Azka Pustaka.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tewal, B., Adolfina, & Pandowo, merinda. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Tugiyono, & Chasanah, U. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kecamatan Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Warongan, L. O. H., & Dotulong, G. O. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At PT jordan bakery tomohon. In *Lumintang 963 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Wati, A. K., & Dewi, M. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 129-138
- Wibowo, A. P. A., & Habib, M. A. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Nanas. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 224-236. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i2.2310>
- Yanti, R., Fikri, K., Nofirda, F. A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Riau, U. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 2)

