

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali

Ardian Irawandanu^{1*}, Mirzam Arqy Ahmadi²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

E-mail: b100210573@student.ums.ac.id¹, maa692@ums.ac.id²

Jl. A. Yani, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah 57169 Indonesia

Korespondensi penulis: b100210573@student.ums.ac.id *

Abstract. *In the era of globalization, the success of a company depends on the ability of human resources to adapt to an increasingly open and diverse work environment, with the main challenges for HR related to cultural diversity and leadership dynamics. This study examines the influence of leadership style and work environment on the performance of MSME employees in Boyolali Regency, filling the gap from previous studies that produced different findings. Using a quantitative approach, data were collected through a survey of 152 employees and analyzed using the SEM PLS method. The results showed that both variables had a significant effect on performance. Although validity and reliability were met, this study was limited to the scope of local MSMEs without considering external factors. These findings emphasize the importance of leadership and work environment in improving the performance of MSME employees.*

Keywords: *Leadership style, Work environment, Employee performance*

Abstrak. Di era globalisasi, keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin terbuka dan beragam, dengan tantangan utama pada MSDM terkait keberagaman budaya dan dinamika kepemimpinan. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali, mengisi kesenjangan dari studi sebelumnya yang menghasilkan temuan berbeda. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terhadap 152 karyawan dan dianalisis dengan metode SEM PLS. Hasil menunjukkan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun validitas dan reliabilitas terpenuhi, penelitian ini terbatas pada ruang lingkup UMKM lokal tanpa mempertimbangkan faktor eksternal. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia harus lebih tanggap di era globalisasi saat ini, karena dunia semakin terbuka (Kumala & Saputro, 2024). Tantangan-tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengimplementasikan MSDM global sangatlah beragam. Salah satunya adalah adaptasi terhadap keberagaman budaya di tempat kerja (Ardiansyah et al., 2024). Saat ini, banyak organisasi menghadapi lingkungan sosial yang kompleks, termasuk miskomunikasi, konflik, dan permusuhan. Salah satu kritik utama terhadap organisasi semacam ini adalah bahwa mereka cenderung kurang dipimpin atau dikelola secara baik (Bilola, 2023). Apabila suatu organisasi tidak dipimpin dan dikelola secara baik akan memiliki dampak tidak baik pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi (Hong et al., 2024). Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Berbagai hal yang akan mempengaruhi kinerja, di antaranya ada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan memiliki fungsi untuk meningkatkan, menginspirasi, dan menyelaraskan tim untuk menyelesaikan tugas (Aliza Najwah Salsabila¹, 2023). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan (Jopanda & MSi, 2021).

Dalam studi yang dilakukan oleh Gina Octaviani & Muhardi, (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja, Sedangkan hasil studi yang dilakukan Mamesah et al., (2022). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan dari penelitian sebelumnya dengan meneliti lebih lanjut pada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan khususnya pada UMKM di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi bagi pemilik UMKM untuk meningkatkan gaya kepemimpinan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan para pemimpin dalam memimpin dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat mengatur gaya kepemimpinannya dalam berbagai lingkungan dan situasi dan ia selalu mencari tingkat kesesuaian yang tepat antara gaya yang berorientasi pada tugas dan hubungan dalam mengelola pengikutnya (Rehman et al., 2020). Pemimpin harus menggunakan karisma dan komunikasi untuk berbagi visi tentang tujuan organisasi, menciptakan kepercayaan dan emosi, dan memberikan kesempatan penuh kepada staf untuk menjadi kreatif, penuh perhatian, dan adil (Oubrich et al., 2021). Untuk mengelola suatu organisasi, tidak hanya diperlukan visi dan komunikasi visi yang efisien, tetapi juga keterampilan yang terkait dengan memotivasi orang (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Beberapa jenis gaya kepemimpinan yang umum dikenal antara lain adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada visi dan inspirasi, serta kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada sistem reward dan punishment.

Lingkungan kerja selalu berkaitan dengan para karyawan dan merupakan tempat di mana mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Sunarsi et al., 2020). Lingkungan kerja meliputi unsur fisik dan non-fisik dari tempat kerja yang dapat

membrikan pengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti suhu, pencahayaan, dan fasilitas, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan komunikasi internal. Langkah pertama dalam melindungi kesehatan mental dan fisik adalah menerapkan semua perlindungan yang diperlukan untuk memastikan keselamatan tempat kerja mereka (Rossi et al., 2023). Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan, yang akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Kusuma et al., 2023) Lingkungan kerja dikatakan baik dari aspek fisik maupun psikologis, apabila karyawan dapat menjalankan kegiatannya dengan baik, nyaman, sehat dan aman (Augina Magdalena Manampiring 1, 2021).

Kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Febriani & Ramli, 2023), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Febriani & Ramli, 2023). Kinerja karyawan biasanya diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan, seperti kuantitas, kualitas, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Meningkatkan kinerja memerlukan manajemen organisasi yang mampu berpengaruh pada kinerja, karena perbedaan sikap, pemahaman, dan latar belakang budaya pegawai dapat memengaruhi kinerja mereka dalam organisasi (Ahmadi1 & Artikel, 2023). Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan untuk memenuhi atau bahkan melampaui harapan organisasi. Dalam manajemen SDM, kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu aspek yang menentukan kesuksesan suatu organisasi.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut Gina Octaviani & Muhardi, (2022) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi kelompok atau orang lain untuk bisa bekerja bersama dalam kondisi tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan analisis data dari penelitian (Mamesah et al., 2022), Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa.

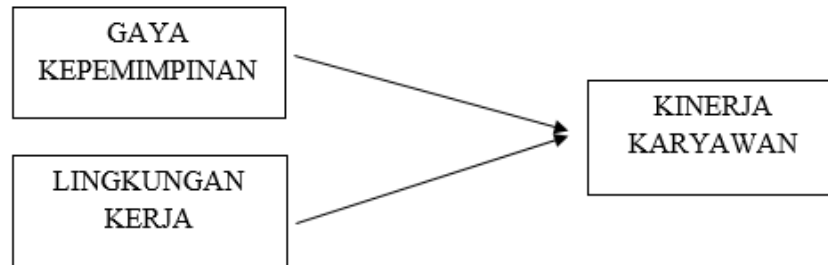
- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Augina Magdalena Manampiring 1, (2021) Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan dapat bekerja secara optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan

analisis data dari penelitian Sunarsi et al., (2020), Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa.

- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali.



Gambar 1

3. METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk menemukan kategori dan hubungan antara dua variabel atau lebih (Nana Darna1, 2018). Dengan pendekatan kuantitatif melalui survey dan penyebaran kuesioner kepada pemilik dan karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh hasil berupa angka-angka (Ahmadi et al., 2024). Dengan demikian, dapat dijelaskan apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali.

Skala Pengukuran

Tabel 1. Data demografi dari responden

VARIABEL	INDIKATOR	SOURCE
Gaya kepemimpinan (X1)	1. Mampu mengambil keputusan. 2. Mampu memotivasi rekan kerja. 3. Dapat berkomunikasi dengan baik. 4. Mampu mengendalikan diri. 5. Mampu mengendalikan emosional	(Wokas et al., n.d.),
Lingkungan Kerja (X2)	1. Suasana Kerja. 2. Hubungan dengan teman kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja.	(Hendra, 2022),
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab.	(Kartika et al., n.d.),

Prosedur Pengukuran

Uji signifikansi SEM dengan PLS untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode SEM PLS 3 berguna untuk menguji hipotesis. Untuk menguji hipotesis, nilai statistik dengan tingkat signifikansi alpha 5% digunakan. Jika

P-value kurang dari alpha 5%, H0 ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel dependen sangat dipengaruhi oleh variabel independen.

Pengumpulan Data

Penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertutup yang dibagikan langsung kepada karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali. Responden dipilih dari populasi yang relevan, dan mereka hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan. Kuesioner ini disebarakan kepada karyawan UMKM yang telah ditentukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Data demografi dari responden

Demographic Variables	Frequency	Percentage
Jenis Kelamin		
Laki-laki	94	61,84
Permpuan	58	38,15
Usia		
17 - 25 th	45	29,6
26 - 35 th	60	39,47
36 – 45 th	29	19,07
> 45 th	18	11,84

Responden dari penelitian ini terdiri dari 152 individu yang dipilih melalui metode pemilihan responden random sampling. Identitas responden terdiri dari sebagian besar laki-laki, sebanyak 94 (61,84%), dan sebagian kecil perempuan, sebanyak 58 (38,15%). Jumlah responden terbagi menjadi kelompok usia 17-25 tahun sebanyak 45 orang (29,6%), kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 60 orang (39,47%), kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 29 orang (19,7%), dan kelompok usia di atas 45 tahun sebanyak 18 orang (11,84%). Penelitian ini mencakup UMKM di Kabupaten Boyolali yang ditentukan oleh peneliti dan dilakukan dalam periode waktu 2024.

Outer model Assesment

Berdasarkan Tabel 3 mengenai "*Construct Validity*" penelitian, tiga konstruk yang dianalisis adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Outer loading menunjukkan hubungan antara indikator dan konstruk, di mana nilai di atas 0,7 dianggap valid. Pada penelitian ini, nilai outer loading untuk gaya kepemimpinan berkisar antara 0,714 hingga 0,828, lingkungan kerja antara 0,807 hingga 0,864, dan kinerja antara 0,778 hingga 0,794. Nilai VIF yang berkisar antara 1,337 hingga 1,714 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, karena semua nilai berada di bawah 5.

Dari segi reliabilitas, semua konstruk menerima nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,7, dengan gaya kepemimpinan sebesar 0,829, lingkungan kerja 0,737, dan kinerja 0,800, menunjukkan reliabilitas yang baik. Reliabilitas komposit di atas 0,8 juga menunjukkan keandalan tinggi. Validitas konvergen, diukur dengan AVE, menunjukkan nilai di atas 0,5, dengan gaya kepemimpinan 0,594, lingkungan kerja 0,656, dan kinerja 0,625, yang menunjukkan bahwa validitas konvergen terpenuhi.

Table 3: Construct Validity

Constructs	Validity			Reliability		
	Items	Outer Loading	VIF	Chonbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK 1	0,722	1,541	0,829	0,880	0,594
	GK 2	0,796	1,837			
	GK 3	0,714	1,457			
	GK 4	0,828	1,869			
	GK 5	0,788	1,797			
Lingkungan Kerja (X2)	LK 1	0,802	1,643	0,737	0,851	0,656
	LK 2	0,807	1,522			
	LK 3	0,820	1,608			
Kinerja (Y)	KN 1	0,793	1,714	0,800	0,870	0,625
	KN 2	0,778	1,425			
	KN 3	0,798	1,465			
	KN 4	0,794	1,498			

Diskriminan Validity

Tabel 4 adalah hasil uji diskriminan Validity menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*. Pada tabel ini, nilai menunjukkan akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk laten, yaitu untuk Latent Variable 1 sebesar 0.771, untuk Latent Variable 2 sebesar 0.810, dan untuk Latent Variable 3 sebesar 0.791. Nilai-nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk (nilai non-diagonal), seperti 0.781, 0.857, dan 0.975. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk lebih mampu menjelaskan varians indikatornya sendiri daripada varians konstruk lain, sehingga uji diskriminan validitas terpenuhi.

Table 4: Diskriminan Validity with Fornell-Larcker Criterion

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3
Latent Variable 1	0,771		
Latent Variable 2	0,781	0,810	
Latent Variable 3	0,857	0,975	0,791

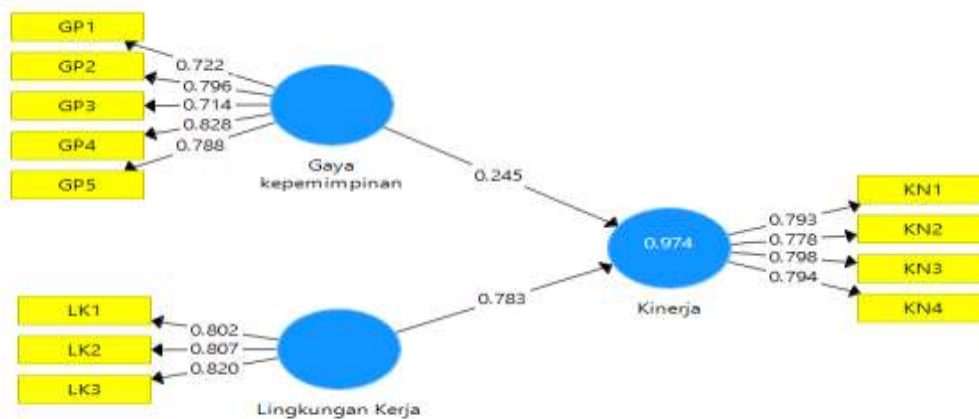
Inner Model Assesment

Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan penilaian *Inner Model*. Dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, H1 memiliki nilai *Path Coefficien* sebesar 0,247 dengan nilai T 11,715 dan nilai *P-value* 0,000, yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, H2 memiliki nilai *Path*

Coefficien sebesar 0,782 dengan nilai T 38,559 dan nilai *P-value* 0,000. Oleh karena itu, kedua variabel independen—gaya kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja—memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Table 5: Construct hypothesis

Hypothesis	Path Coefficient	Standard Deviation	T Value	P Value	Decision
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0,247	0,021	11,715	0,000	<i>Signifikan</i>
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,782	0,020	38,559	0,000	<i>Signifikan</i>



Gambar 2 PLS Output of the structural model

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Boyolali. Hal ini menunjukkan seberapa penting manajemen dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pertumbuhan usaha. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti pendekatan partisipatif dan transformasional, terbukti dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada kesejahteraan dan efisiensi operasional. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa faktor manusia dan lingkungan internal organisasi mempengaruhi keberhasilan bisnis, serta memberi implikasi bahwa pelatihan kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi untuk meningkatkan daya saing UMKM.

Saran

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Yang pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada UMKM di Kabupaten Boyolali, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat dijadikan patokan untuk daerah lain dengan karakteristik ekonomi dan budaya yang berbeda. Kedua, variabel yang diteliti hanya mencakup aspek-aspek tertentu, sementara faktor lain seperti kondisi pasar, regulasi pemerintah, atau dukungan teknologi mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja UMKM namun tidak dianalisis secara mendalam. Keterbatasan ini memberikan ruang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memperluas cakupan wilayah, memasukkan lebih banyak variabel, serta menggunakan metode yang lebih beragam untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, M. A., & Artikel, I. (2023). Program penguatan budaya organisasi Islami pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1). <https://doi.org/...>
- Ahmadi, M. A., Ayuningtyas Fachrunisa, R., Baihaqi, A., Kurniawan, F., Ilham, M., & Abdillah, T. (2024). Transforming human resources recruitment: The impact of artificial intelligence (AI) on organizational attractiveness and applicant intent. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 99–114.
- Aliza Najwah Salsabila, M. F. W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Klaten. *Jurnal*.
- Ardiansyah, R., Wijaya, K. K. S., Putra Pracandra, A., Putri Ambar Sari, D., Meisa Rahmawati, S., Asrul Fajri, M., & Nuraini, D. (2024). Manajemen sumber daya manusia global dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal*, 2(3), 42–48. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2>
- Augina, M. M. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Persero. *Jurnal*.
- Biloa, X. S. (2023). The impact of leadership style on employee job performance. *Open Journal of Leadership*, 12(4), 418–441. <https://doi.org/10.4236/ojl.2023.124020>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Gina Octaviani, G. O., & Muhardi, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>

- Hendra, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pundi*, 5(3), 325. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i3.366>
- Hong, F., Susanto, R., Kunci, K., & Optimal, W. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Jopanda, H., & MSi, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. In *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia* (Vol. 6).
- Kartika, D., Rachman, A., Hendra, S., Ritawaty, N., Tinggi, S., & Pancasetia, I. E. (n.d.). Analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal*.
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Mamesah, S., Dotulong, L., Pandowo, M. C., & Nasrani. (2022). Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal*, 10(1), 1729–1739.
- Nana Darna, E. H. (2018). Memilih metode penelitian yang tepat: Bagi penelitian bidang ilmu manajemen. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonomologi>
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Solberg Söilen, K., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design, and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137, 488–499. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.045>
- Piowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 382. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Farooq, M. S., & Javaid, M. U. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job attitudes and job outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.06.004>
- Rossi, M. F., Beccia, F., Cittadini, F., Amantea, C., Aulino, G., Santoro, P. E., Borrelli, I., Oliva, A., Ricciardi, W., Moscato, U., & Gualano, M. R. (2023). Workplace violence against healthcare workers: An umbrella review of systematic reviews and meta-analyses. *Public Health*, 221, 50–59. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.05.021>

- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen*.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., Saerang, R., & Manado, S. R. (n.d.). The influence of leadership style, work engagement, and work environment on the performance of PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal*.