

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ismail H.A

Universitas Muslim Indonesia

Ismail.ha@umi.ac.id

Andi Muhammad Fara Kessi

STIE Wira Bhakti Makassar, Sulawesi Selatan

farakessi@wirabhaktimakassar.ac.id

Imran Tajuddin

Universitas Muslim Indonesia

imran.tajuddin@umi.ac.id

Muhammad Abbas

Universitas Fajar

muhammadabbas@unifa.ac.id

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. Populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah karyawan RS. Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2018 sebanyak 66 orang. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja. Kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dapat terlaksana dengan baik, apabila tujuan dan sasaran yang berlaku di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sudah terlaksana.

Kata Kunci *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Salah satu yang menjadi sorotan dan keluhan dari masyarakat tentang rumah sakit adalah tentang pelayanan. Industri Rumah Sakit pada dasarnya adalah kumpulan dari berbagai unit pelayanan. Berbagai unit tersebut terdiri dari sekumpulan individu yang berusaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi dinamika dalam menjalankan organisasi. Peluang dan tantangan eksternal juga merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Sebab itu naik turunnya kinerja industri Rumah Sakit sangat ditentukan oleh kinerja unit yang terdiri dari kumpulan individu di dalamnya. Individu yang berada dalam unit di industri Rumah Sakit pada dasarnya unik dan dinamis. Oleh sebab itu sumber daya

manusia dalam industri Rumah Sakit menjadi area kelola yang kompleks dan harus selalu mengikuti perkembangan untuk dapat memuaskan keinginan pasien.

Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.159b/MENKES/PER/1988 tentang Rumah Sakit bahwa tugas Rumah Sakit melaksanakan Pelayanan Kesehatan dengan mengutamakan kegiatan penyembuhan penderita dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan (promotif) dan pencegahan (preventif) serta melaksanakan upaya kesehatan rujukan dalam mencapai hal tersebut tentunya di butuhkan pelayanan yang prima dan terpadu semua itu dapat tercapai oleh beberapa faktor. Akan tetapi dalam hal ini penulis fokus pada semangat kinerja karyawan kaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya. Organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan.

Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tidak dapat dicapai Serta dapat menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasa mempunyai semangat kerja tentunya mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baikpula.

Semangat kerja mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain. Dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja

yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kespesifikan dalam hal sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Sering rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat tehnologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Terkait dengan hal yang di jelaskan di atas, maka penulis memilih Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sebagai objek penelitian. Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar adalah salah satu rumah sakit Swasta di Makassar yang berupaya meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat bagaimana kemudian pola kepemimpinan yang di terapkan dan pemeliharaan lingkungan kerja agar supaya memberikan pelayanan yang optimal kepada pasiennya.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Hamadamin & Atan, 2019). MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Definisi yang dikemukakan oleh Wright & Ulrich (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu perusahaan, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya (Mitchell et al. (2013).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Boon et al.(2018) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pengertian lain mengenai manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Hamadamin & Atan (2019) mengatakan bahwa MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan

individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan (Morsiani et al., 2017). Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Silva et al., 2019). Menurut Maamari & Majdalani (2017) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya (Alghazo & Al-Anazi, 2016).

Agar para karyawan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi (Gaol, 2017). Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah 1) Fungsi perencanaan seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. 2) Fungsi memandang kedepan seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. 3) Fungsi pengembangan loyalitas pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. 4) Fungsi pengawasan fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana. 5) Fungsi mengambil keputusan Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. 6) Fungsi memberi motivasi seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap karyawannya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya (Trang, 2013).

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam kerja sama yang optimal (Morsiani et al., 2017). Sebagai hasil studinya, Mintzberg mengelompokkan perilaku-perilaku pemimpin menjadi tiga bidang peranan antara pribadi, informasional, dan pembuatan keputusan (Silva et al., 2019). Sedangkan peranan kepemimpinan menurut Morsiani et al (2017) adalah membantu kelompok untuk mencapai tujuannya, memungkinkan anggotanya memenuhi kebutuhan, mewujudkan nilai-nilai kelompok pada pokonya pemimpin adalah perwujudan dari nilai-nilai, motif dan aspirasi dari

semua anggota, menjadi pilihan anggota kelompok untuk mewakili pandangan mereka jika berinteraksi dengan pemimpin kelompok lain, menjadi penengah dalam konflik kelompok dan menjadi penggerak dalam tindakan kelompok dan memperlihatkan pembinaan kelompok sebagai suatu unit yang berfungsi (Maamari & Majdalani, 2017). Jadi dapat dikatakan bahwa peran pemimpin adalah menyediakan lingkungan untuk menyalurkan potensi orang-orangnya dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan akan ber dampak positif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen (Krisnaldy et al., 2019). Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja (Nabawi, 2020). Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja (Nabawi, 2020).

Menurut Tran (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan (Sofyan, 2013). Nabawi (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Menurut Buil et al. (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Audenaert et al. (2019) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Cai et al. (2018) 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. 3) Memiliki

tujuan yang realistis. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Nabawi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1) Faktor Individu Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor Psikologis Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. 3) Faktor Organisasi Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Sabuhari et al (2020) yaitu 1) Kualitas Kerja. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa memintabantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar

III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penyusunan skripsi ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang akan diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut penulis mengadakan penelitian pada Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. Populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah karyawan RS. Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2018 sebanyak 66 orang. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisisioner yang diperoleh dari karyawan RS. Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2018. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah karyawan dan pelayanan karyawan RS. Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2018. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Data yang berhasil dikumpulkan akan diolah dengan beberapa tahap. Pertama analisis deskriptif. Kedua analisis linear berganda. Ketiga uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Keempat uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Kepemimpinan (X1)	X1.1	Fungsi instruktif	(Maamari & Majdalani, 2017; Morsiani et al., 2017; Silva et al., 2019)
	X1.2	Fungsi konsultatif	
	X1.3	Fungsi partisipasi	
	X1.4	Fungsi delegasi	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	Suasana tempat kerja	(Krisnaldy et al., 2019; Nabawi, 2020)
	X2.2	Hubungan antar rekan kerja	
	X2.3	Fasilitas kerja	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kualitas	(Tirtayasa, 2019; Wang & Guan, 2018)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Ketepatan waktu	

IV. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Peneliti mengambil sebanyak 66 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel 2

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Measurement	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	30	45
	Perempuan	45	55
Umur	21-30	18	27
	31-40	19	29
	41-60	20	30
	>60	9	14
Tingkat Pendidikan	S1	30	45
	D4	17	26
	D3	19	29

Tabel 2 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 36 orang atau 55% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 30 orang atau 45%. Umur 41 – 60 tahun mendominasi responden penelitian, yakni 20 responden (30%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur > 60 tahun sebanyak 9 responden (14%). Hal ini relevan dengan data kelompok umur yang dimuat pada Tabel 4 dimana jumlah aparat terbanyak adalah yang berumur 41 – 60 tahun dan terkecil yang berumur > 60 tahun. Sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 30 orang (45%) disusul responden tamatan D-4 sebanyak 17 orang (26%) bahkan terdapat 19 orang (29%) responden yang berpendidikan Diploma 3 (D-3).

Uji Kualitas Data

Pengujian validitas digunakan sebagai alat uji terhadap suatu kuisioner apakah kuisioner yang disebar telah valid atau tidak dan apakah dapat mengungkapkan ketepatan alat ukur dalam mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 66 responden. Validitas butir instrumen diketahui

dengan jalan membandingkan corrected item-total correlation yang diperoleh atau rhitung dengan 0,03. Jika rhitung lebih besar dari pada 0,03, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas (Kehandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Kepemimpinan	X1.1	0,321	0,641	Valid dan reliable
	X1.2	0,461		
	X1.3	0,377		
	X1.4	0,659		
	X1.5	0,635		
	X1.6	0,661		
	X1.7	0,576		
	X1.8	0,544		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,309	0,619	Valid dan reliable
	X2.2	0,461		
	X2.3	0,377		
	X2.4	0,659		
	X2.5	0,635		
	X2.6	0,661		
	X2.7	0,576		
	X2.8	0,544		
	X2.9	0,630		
Kinerja Karyawan	Y1	0,314	0,642	Valid dan reliable
	Y2	0,309		
	Y3	0,302		
	Y4	0,220		
	Y5	0,454		
	Y6	0,653		
	Y7	0,695		
	Y8	0,661		
	Y9	0,623		
	Y10	0,595		

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan layak diikuti sertakan dalam penelitian ini, karena koefisien korelasi (r-hitung) seluruh item pernyataan yang diperoleh lebih dari 0,3 atau lebih besar dari nilai r-kritis.

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,641 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan tabel di atas maka indikator-indikator

dalam penelitian ini reliabel. Untuk hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X2), terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,619 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan tabel di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini reliabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas kinerja (Y) pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,642 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan tabel di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil olahan data disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.266	.212		1.254	.073
X1	.308	.075	.326	4.109	.000
X2	.697	.086	.641	8.091	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 0,266 + 0,308X_1 + 0,697X_2$. Persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa $a = 0,266$ menunjukkan bahwa nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan, dan lingkungan kerja, maka nilai kinerja adalah 0.266. $b_1 = 0,308$ menunjukkan bahwa setiap tambahan satu skor atau nilai kepemimpinan memberikan tambahan skor atau nilai kinerja aparat sebesar 30,8%. $b_2 = 0,697$ menunjukkan bahwa setiap tambahan satu skor atau nilai lingkungan kerja akan memberikan tambahan skor atau nilai kinerja aparat sebesar 69,7%.

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar adalah Lingkungan kerja (X2). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,697 yang menunjukkan nilai koefisien regresi paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung > Ftabel, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila Fhitung < Ftabel, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Apabila signifikansinya < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan) disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	13.995	2	6.998	55.151	.000 ^b
Residual	7.993	63	.127		
Total	5.987	21.989	65		

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan diperoleh signifikansi $0,003 < 0,05$ dengan nilai Fhitung adalah 55.151. Dengan demikian Fhitung $>$ Ftabel ($4,601 > 3,14$), artinya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel. Apabila Thitung $>$ Ttabel maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Begitupun jika signifikansinya $\alpha < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya.

Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 4,109 sedangkan nilai Ttabel adalah 1,669 artinya Thitung lebih kecil dari Ttabel. Lalu antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y) menghasilkan signifikansi sebesar 0,002. Tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 8,091 sedangkan nilai Ttabel adalah 1,669 artinya Thitung lebih besar dari Ttabel. Lalu antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) menghasilkan signifikansi sebesar 0,004. Tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja (Y).

Koefisien Kolerasi (R)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798a	.636	.625	.35620

Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai koefisien determinasi 0,636 artinya 63,6% variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pada tabel 6 nilai koefisien korelasi adalah 0,798, artinya 79,8% variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dan sisanya 20,2% variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan seorang atasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan. Beberapa pemimpin ada yang dapat membimbing dan mengarahkan karyawannya dalam menyelesaikan sebuah proyek, namun ada juga pemimpin yang bersikap seperti bos. Karyawan tentu akan lebih nyaman untuk bekerja dengan pemimpin yang benar-benar dapat memimpin perusahaan hingga bahkan dijadikan sebagai role model. Bukan tidak mungkin, karyawan yang sudah menemukan pemimpin yang ideal akan memutuskan untuk bekerja di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama.

Indikator gaya kepemimpinan pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sifat dari seorang pemimpin. Karyawan akan merasa lebih nyaman untuk bekerja di perusahaan yang memiliki atasan dengan sifat pemimpin dibandingkan bos. Pemimpin dan bos adalah 2 sifat gaya kepemimpinan yang sangat berbeda. Salah satu perbedaan yang sangat signifikan di antara keduanya adalah pemimpin akan melihat proses yang dilalui oleh karyawannya sedangkan bos akan lebih menuntut hasil yang diberikan. Perbedaan sifat gaya kepemimpinan tersebut akan berpengaruh pada bagaimana seorang atasan dapat menghargai seluruh kinerja karyawannya. Pemimpin yang mampu menghargai karyawannya akan membuat siapapun yang bekerja dengannya memiliki semangat dan motivasi.

Seorang pemimpin dengan watak yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal-hal tertentu seperti keberanian dalam menghadapi tantangan baru, keinginan untuk terus maju, tekun atau disiplin, dan banyak lagi. Oleh karena itu, atasan yang memiliki watak seorang pemimpin akan sering dijadikan sebagai role model oleh karyawan dan bahkan mereka tidak akan segan-segan untuk belajar langsung dari pemimpinnya. Selain watak, kepribadian seorang atasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian seorang atasan harus menjadi cermin bagi karyawannya agar mereka dapat melihat contoh nyata dari pemimpin mereka secara langsung dalam menjadi seseorang yang sukses.

Setiap karyawan tentu akan lebih nyaman untuk bekerja dengan seorang pemimpin yang dapat mengontrol temperamen mereka. Temperamen yang dimaksudkan di sini adalah perilaku seorang pemimpin ketika mereka berkomunikasi dengan karyawan ataupun memberikan tanggapan atas hasil kerja seseorang. Seorang pemimpin dengan temperamen yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat. Karyawan dapat menjadi lebih terbuka untuk berinteraksi langsung dengan atasan mereka. Indikator gaya kepemimpinan terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kebiasaan. Perilaku atau hal-hal yang menjadi kebiasaan dari seorang pemimpin akan dapat dilihat secara langsung oleh karyawannya. Seorang pemimpin adalah cerminan bagi seluruh karyawannya. Maka dari itu, pemimpin yang memiliki kebiasaan yang baik akan lebih dihormati oleh karyawannya dibandingkan yang tidak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Sehingga dapat diambil

kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat, red) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada dua kategori yang berada di jenis ini. Diantaranya lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Hal ini bisa berupa ruangan kerja, kursi, meja dan sebagainya. Kemudian lingkungan yang tidak langsung memengaruhi kondisi manusia. Contohnya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan fisik amat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas untuk setiap karyawan. Oleh karena itu, lingkungan fisik memengaruhi semangat dan emosi para karyawan.

Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan. Jika merujuk pada Indeed, elemen yang terkait dengan lingkungan nonfisik ini adalah budaya perusahaan dan kondisi kerja seperti work-life balance hingga gaya hidup sehat. Lingkungan nonfisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung produktivitas orang-orang di dalamnya.

Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan kerja yang kondusif dan mengerti akan keseimbangan kehidupan karir dan pribadi. Meski pada kenyataannya, lingkungan kerja yang seimbang masih sulit ditemukan. Bagi para karyawan, lingkungan kerja adalah bagian yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Penting untuk menjaga lingkungan kerja tetap stabil dan kondusif.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

VI. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Berdasarkan analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) menyimpulkan bahwa seseorang pemimpin harus mampu mempunyai teknik yang digunakan dalam menjalankan tugasnya khususnya bagi para pemimpin sebuah Rumah Sakit sesuai dengan prosedur Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang telah ditetapkan.
2. Lingkungan Kerja (X_2) menyimpulkan bahwa dimana pun kita berada, apabila lingkungan yang ditempati bersih dan rapi maka seseorang akan betah untuk tinggal ditempat tersebut. Khususnya, di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang harus memperhatikan kebersihan dan kenyamanan ruang rawat nginap pasien.
3. Kinerja (Y) menyimpulkan bahwa Kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dapat terlaksana dengan baik, apabila tujuan dan sasaran yang berlaku di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sudah terlaksana.

Berdasarkan uraian dari kesimpulan maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar secara kontinyu melakukan evaluasi terhadap tujuan dan target yang akan dicapai, serta mendorong peran perawat untuk menentukan tujuan atau target yang berhubungan dengan pekerjaan. Peran pemimpin yaitu mengarahkan dan mendorong perawat untuk mencapai target tertentu akan berdampak bagi kepuasan kerjanya.
2. Perlunya kesadaran masing-masing orang yang berada di lingkungan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar agar lebih mengutamakan kebersihan dan tidak membuang sampah di sembarangan tempat. Demi kesehatan diri masing-masing khususnya kesehatan pasien.
3. Dalam hal ini, pihak manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Perlu lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalismenya, serta mencari sebab-sebab mengapa maupun dalam hal apa yang menyebabkan pasien merasa kurang puas dengan pelayanan rumah sakit ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghazo, A. M., & Al-Anazi, M. (2016). The impact of leadership style on employee's motivation. *International Journal of Economics and Business Administration*, 2(5), 37–44. <https://www.academia.edu/download/51992947/70220038.pdf>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi karyawan serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>

- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Mitchell, R., Obeidat, S., & Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: The mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899–921. <https://doi.org/10.1002/hrm.21587>
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of Nursing Management*, 25(2), 119–128. <https://doi.org/10.1111/jonm.12448>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Silva, P. L. da, Nunes, S. C., & Andrade, D. F. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 291–311. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3975>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1). <http://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Tran, Q. H. N. (2020). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <http://www.aiscience.org/journal/ijeba>