

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



RAHMAD ANLI PRATAMA

2201110001.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

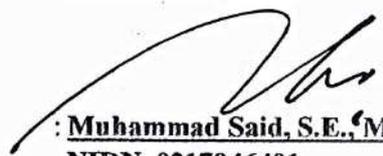
Nama : Rahmad Anli Pratama
Nomor Pokok/NPM : 2201110001.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS
PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{10/2025} Pembimbing I


: Amrillah Azrin, SE, MM
NIDN. 0203026201

Tanggal ^{10/2025} Pembimbing II


: Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN. 0217046401

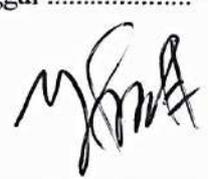
Mengetahui,

Dekan
Tanggal ¹⁰⁻⁰⁹⁻²⁰²⁵

Ketua Program Studi
Tanggal ¹⁰⁻⁰⁹⁻²⁰²⁵



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si.Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

121 /PS/DFEB/25

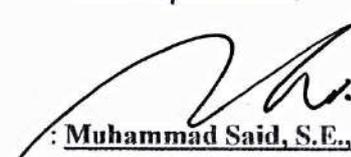
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

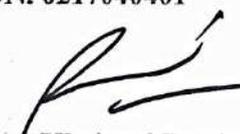
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahmad Anli Pratama
Nomor Pokok/NPM : 2201110001.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS
PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{10/10/2025} / ₉ Ketua Penguji :  : Amrillah Azrin, SE, MM
NIDN. 0203026201

Tanggal ^{10/10/2025} / ₉ Pembimbing I :  : Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN. 0217046401

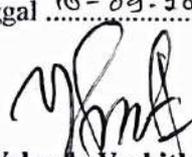
Tanggal ^{10/10/2025} / ₉ Pembimbing II :  : Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si.
NIDN. 0211029501

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 10-09-2025


Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si.Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 10-09-2025


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

121 /PS/DFEB/25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Kesempatan hanya datang bagi mereka yang mempersiapkannya”

- Louis Pasteur-

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat serta kemudahan di setiap langkah peneliti.
- Kedua orang tua, yang selalu memberikan doa dan kasih sayang sepenuhnya
- Kepada Saudara dan Saudariku, yang selalu memberikan dukungan dan semangat
- Kepada orang spesial, yang selalu memberikan dukungan dan semangat
- Kepada teman-teman yang selalu menemani selama perkuliahan
- Kepada Almamater kebanggaan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmad Anli Pratama
NPM : 2201110001.P
Program Studi : Manajemen
Program : Strata 1 (S.1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 10 September 2025

Peneliti,



Rahmad Anli Pratama

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'Alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala, dengan rasa syukur yang mendalam atas nikmat sehat, iman, dan Islam, serta rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang”**

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan, yang mungkin muncul akibat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Meskipun demikian, skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, arahan, masukan, serta dukungan semangat dan moral yang diberikan oleh berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala bimbingan, motivasi, dan kesabaran yang telah diberikan, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Dr. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan

bimbingan dan pengetahuan selama studi.

4. Bapak Amrillah Azrin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang yang telah bersedia menjadi objek dalam penelitian ini
7. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa dan kasih sayang sepenuhnya
8. Saudara dan saudariku, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penelitian ini

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, Juli 2025

Peneliti,

Rahmad Anli Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Pustaka	8
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2. Disiplin Kerja	15
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	19
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	27
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan	31
2.3. Kerangka Berfikir	32
2.4. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1. Tempat Penelitian	34
3.1.2. Waktu Penelitian.....	34
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan data	35

3.2.1.	Data Primer	35
3.2.2.	Data Sekunder	35
3.2.3.	Teknik Pengumpulan data.....	35
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.3.1.	Populasi	36
3.3.2.	Sampel.....	36
3.4.	Rancangan penelitian	37
3.5.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	37
3.6.	Instrumen Penelitian	40
3.6.1.	Uji Validitas.....	41
3.6.2.	Uji Reabilitas.....	41
3.7.	Teknik Analisis Data	43
3.7.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.7.2.	Analisis Koefisien Korelasi	44
3.7.3.	Analisis Koefisien Dertiminasi (R^2)	45
3.8.	Uji Hipotesis	46
3.8.1.	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	46
3.8.2.	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1.	Gambaran umum Perusahaan.....	49
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	49
4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.3.	Sruktur Organisasi dan Uraian Tugas Struktur Organisasi	50
4.1.4.	Karakteristik Rresponden Penelitian.....	56
4.1.5.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	60
4.1.6.	Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.1.7.	Hasil Uji Statistik Inferensial.....	68
4.1.8.	Hasil Uji Hipotesis	73
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V	KESIMPULAN.....	78
5.1.	Kesimpulan	78
5.2.	Saran	79
5.3.	Keterbasan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA.....80

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.3 Skala likert pengukuran.....	40
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X3)	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X ₂) ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₃).....	Error!
	Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	Error!
	Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.11 Interpretasi Nilai (R).....	68
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	72

Tabel 4.15 Hasil Uji F	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Palembang	51
Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Gambar 4.5 Data Responden Berdasarkan Golongan.....	60
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

ABSTRAK

Rahmad Anli Pratama. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE, MM dan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer, Data Primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan dinas pariwisata yang berjumlah 90 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari tabel uji-F didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 27,341 menunjukkan bahwa signifikansi tertara $0,000_b$. Hal ini menggambarkan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dengan mengikuti taraf signifikan 0,05 dan yang terjadi dibawah 0,05 (0,000). Dari lampiran, diperoleh bahwa $F_{tabel\ 4;90} = 2,75$. Bila dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $27,341 > 2,71$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rahmad Anli Pratama. The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Leadership Style on Employee Performance at the Tourism Office of Palembang City (Under the supervision of Mr. Amrillah Azrin, SE, MM and Mr. Muhammad Said, SE, M.Si.)

This study aims to determine the influence of the Work Environment, Work Discipline, and Leadership Style on Employee Performance at the Tourism Office of Palembang City. The research utilizes primary data, which was obtained from responses to a series of statements in the form of a questionnaire distributed to 90 respondents from the tourism office. The study employs multiple linear regression analysis techniques. From the F-test table, the calculated F-value (Fhitung) is 27.341, indicating a significance level of 0.000. This illustrates that the variables of Work Environment, Work Discipline, and Leadership Style have a simultaneous effect on Employee Performance, as evidenced by a significance level of 0.05, which is below 0.05 (0.000). From the appendix, it is obtained that the F-table value for 4;90 is 2.75. When compared to the F-table value, it can be concluded that $F_{\text{value}} > F_{\text{table}}$, or $27.341 > 2.71$, thus indicating that all independent variables (X1, X2, and X3) have a simultaneous effect on the dependent variable (Y).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan Sumber daya manusia diduga berperan penting dalam pengembangan pariwisata. SDM Pariwisata mencakup wisatawan/pelaku wisata (*Tourist*) atau sebagai pekerja (*Employment*). Pada era globalisasi pada saat ini, perkembangan bisnis dan pariwisata yang semakin pesat dan meningkat dengan didukungnya perkembangan teknologi membuat persaingan yang semakin tajam. SDM pariwisata didefinisikan sebagai keseluruhan aspek manusia pendukung terlaksananya kegiatan wisata yang memiliki tujuan memenuhi kebutuhan serta menciptakan kepuasan wisatawan dan memberi dampak positif kepada perekonomian, kesejahteraan, kelestarian di lingkungan wisata dan kebudayaannya. Peran dari SDM pariwisata adalah sebagai penggerak kelangsungan industri, sebagai pelaku utama terciptanya pengalaman berkunjung dan sebagai penentu daya saing industri pariwisata.

Dimensi kreativitas dan inovasi pada konsep SDM pariwisata perlu diperhatikan dalam pengelolaan potensi pariwisata yang terus mendapat tuntutan dari segi globalisasi dan persaingan profesionalisme tenaga kerja sehingga SDM pariwisata akan mampu dalam penguasaan, pemanfaatan, dan pengembangan ilmu pengetahuan, keterampilan, teknologi, tanggap terhadap isu-isu industri pariwisata serta memiliki "*local minded*" yang berarti mempunyai kreativitas tersendiri yang akan menciptakan sebuah diferensiasi produk wisata daerah.

Kemampuan untuk mengelola unit manajemen secara mandiri ditingkatkan pada berbagai aspek seperti kemampuan manajerial, kemampuan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemampuan penggalian pasar dan potensi masyarakat, kemampuan kerjasama, moral, etika, dan lain sebagainya.

Menurut Sinambela (2017:7-8) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi men- capai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau Human Resource Department.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Novia (2021:2) Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa disebut dengan kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan suatu aktifitas. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat bekerjanya. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Adapun kendala yang terdapat di institusi, yaitu masih adanya beberapa karyawan yang merasakan kurang nyaman dalam konteks lingkungan kerja yang membuat karyawan kurang semangat dalam melakukan aktifitas di tempat bekerja.

Setelah lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu kinerja karyawan. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat membawa sesuatu yang memiliki manfaat besar

Menurut Sinambela (2017:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia

untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Terdapat kendala pada kantor dinas pariwisata kota Palembang yang berujung kepada disiplin kerja seperti masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih juga ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor.

Faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robinson dan Judge (2009:28) Dalam buku mereka "Organizational Behavior", gaya kepemimpinan mencakup cara pemimpin berinteraksi dengan pengikutnya, serta metode yang digunakan untuk memotivasi dan mengelola tim. Gaya ini dapat bervariasi tergantung pada situasi, karakteristik pemimpin, dan kebutuhan anggota tim. Pada gaya kepemimpinan kantor dinas pariwisata kota Palembang terdapat kendala seperti pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berekspresi mengembangkan dirinya dengan mencoba menyelesaikan permasalahan lama dengan inovasi dan ide dari para karyawan, respon karyawan terhadap karyawan masih rendah seperti kurangnya partisipasi dalam diskusi dan kurangnya usulan perubahan.

Melihat dari ruang lingkup yang sangat luas mengenai kinerja karyawan maka permasalahan pada penelitian ini hanya sebatas pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan jika kinerja karyawan menurun tidak diatasi dengan profesional maka akan berdampak negatif pada karyawan itu sendiri.

Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dirumuskan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada dinas pariwisata kota palembang?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dinas pariwisata kota palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dinas pariwisata kota palembang?

4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dinas pariwisata kota Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah di uraikan diatas sebelumnya maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada dinas pariwisata kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pariwisata kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pariwisata kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pariwisata kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian manfaat yang di harapkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga memberikan masukan kalangan manajemen sumber daya manusia

khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang di alami karyawan serta sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pariwisata kota Palembang.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press :
Surabaya.
- Arianto, D. A. N. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arini Yulianti. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja CV. Cipta Nusa Sidoarjo*. 11(1), 92–105.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Edy Sutisna. (2022). *Kepemimpinan Di Dalam Organisasi*. Sinar Baru :
Bandung.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725.
- Gumelar, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi*. 1–88.
- Hasibuan Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara :
Jakarta.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif*

Ekonomi Darussalam, 5(1), 84–98.

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi).

Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM), 15(2), 38–49.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto,

mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya

Manusia : Konsep dan Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV. AA. Rizky :

Serang.

Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Jesya, 6(1), 297–309.

Machali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan

Keguruan : Yogyakarta.

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja

Rosdakarya : Bandung.

Naibaho. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar*

Mahasiswa. Universitas Pelita Harapan : Surabaya.

Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

(STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.

Novia. (2021). Kinerja Karyawawn. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti

Peresada : Bandung.

- Rini Nugraheni. (2022). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(1), 01–15.
- Robinson dan Judge. (2009). *Organisational Behaviour*. Pearson Education : South Africa.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Simanjuntak. (2014). *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya : Yogyakarta.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sulbahri Madjir, Mikial, K. (2025). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti : Palembang.
- Tampubolon. (2021). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi*. Bumi Aksara : Jakarta.