

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT. CLOUD HOSTING INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Ujian Sidang Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Salsa Khairunnisa
1501320

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021**

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT. CLOUD HOSTING INDONESIA**

Oleh :
Salsa Khairunnisa
1501320

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Salsa Khairunnisa 2021
Universitas Pendidikan Indonesia 2021
Januari 2021

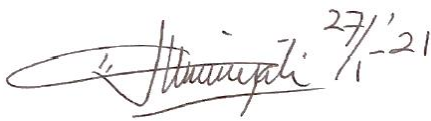
Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT. CLOUD HOSTING INDONESIA**

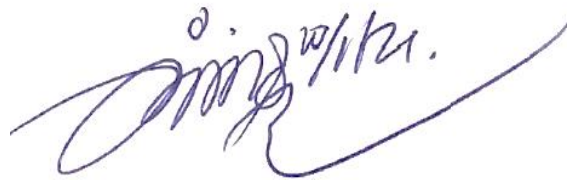
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dra. Hj. Sumiyati, M.Si
NIP. 195605041987032001

Pembimbing II



Masharyono, AP. S.Pd., MM
NIP. 198111152014041002

Menyetujui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200502 2 003

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis



Salsa Khairunnisa

1501320

ii

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Analisis Peranan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia" beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Januari 2021

Yang membuat Pernyataan,

Salsa Khairunnisa

ABSTRAK

Salsa Khairunnisa (1501320), “**Analisis Peranan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**”. Di bawah bimbingan Dra. Hj. Sumiyati, M.Si dan Masharyono AP, S.Pd, MM

Perusahaan tanpa sumber daya manusia yang baik dalam strategi serta operasional tidak akan mampu mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau gagalnya tujuan perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawannya. Organisasi dituntut mempertahankan karyawannya agar menghasilkan kinerja yang baik serta karyawan dapat mendedikasikan diri kepada organisasi di mana karyawan bekerja. Permasalahan kinerja karyawan masih menjadi permasalahan serius bagi banyak perusahaan baik dalam bidang manufaktur ataupun jasa. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kinerja yaitu PT. Cloud Hosting Indonesia. Adapun upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan efektifitas kepemimpinan dan kondusifitas lingkungan kerja di PT. Cloud Hosting Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran kepemimpinan, (2) gambaran lingkungan kerja, (3) gambaran kinerja karyawan, (4) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (5) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (6) pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan jumlah sampel 122 responden diambil dari karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia secara random. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 24.0 for windows*. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kepemimpinan dalam kategori sangat efektif, gambaran lingkungan kerja dalam kategori sangat kondusif, gambaran kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 34 % yang berarti pengaruhnya lemah dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6 % yang berarti pengaruhnya sedang. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,1 %, yang berarti pengaruhnya berada dalam kategori sedang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Salsa Khairunnisa (1501320), "*Analysis of the Role of Leadership and Work Environment in Improving Employee Performance*". Under the guidance of Dra. Hj. Sumiyati, M.Si and Masharyono AP, S.Pd, MM.

Companies without good human resources in strategy and operations will not be able to achieve company goals. The success or failure of company goals cannot be separated from how the employees perform. Organizations are required to retain their employees in order to produce good performance and employees can dedicate themselves to the organization where the employees work. Employee performance problems are still a serious problem for many companies, both in manufacturing and services. One of the companies experiencing performance problems is PT. Cloud Hosting Indonesia. The efforts made by the company to improve employee performance, namely by increasing the effectiveness of leadership and conducive work environment at PT. Cloud Hosting Indonesia. This study aims to obtain (1) a description of leadership, (2) a description of the work environment, (3) an overview of employee performance, (4) the influence of leadership on employee performance, (5) work environment on employee performance, and (6) the influence of leadership and work environment on employee performance. The object which is the unit of analysis in this study is the employees of PT. Cloud Hosting Indonesia. This type of research is descriptive and verification. The method used is an explanatory survey with a sample size of 122 respondents taken from employees of PT. Cloud Hosting Indonesia randomly. The data analysis technique used is multiple regression with statistical product for service solutions (SPSS) 24.0 for windows computer software. The findings in this study indicate that the description of leadership in the very effective category, the description of the work environment in the very conducive category, the description of employee performance in the very high category. The influence of leadership on employee performance is 34%, which means that the effect is weak and the influence of the work environment on employee performance is 42.6%, which means that the effect is moderate. Simultaneously, leadership and work environment affect employee performance by 51.1%, which means that the effect is in the medium category.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah, rahmat, karena atas karunia dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi tepat pada waktunya.

Skripsi yang berjudul “Analisis Peranan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia” yang disusun untuk memperoleh temuan mengenai analisis peranan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

Skripsi ini dikerjakan penulis dengan sebaik dan seoptimal mungkin dengan harapan dapat bermanfaat serta menjadi sumbangan yang berarti bagi kemajuan dunia kewirausahaan. Namun apabila, masih terdapat kekurangan dan kesalahan, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dijadikan landasan perbaikan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bandung, Januari 2021

Salsa Khairunnisa

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan atas rahmat Allah SWT. yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan, bimbingan dan pembelajaran selama penyelesaian studi di Universitas Pendidikan Indonesia, termasuk saat penulis menyelesaikan skripsi ini khususnya kepada:

1. Allah *Subhanahu wa ta'aala* Yang Maha Esa lagi Maha Perkasa yang memudahkan segala proses penelitian ini.
2. Ibu dan Ayah, terimakasih telah ikhlas mengasihi dan menyayangi sepenuh hati, memberikan dukungan yang luar biasa ketika masih ada. Semoga Allah SWT senantiasa merahmati dan memberkahi kita, serta mengumpulkan kembali di Jannah-Nya kelak. *Aamiin Ya Rabbal'alamiin*.
3. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M. Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos.,M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., MM. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
7. Bapak Drs. Bambang Widjajanta, M.M. selaku Ketua Tim Pengembangan Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
8. Bapak Masharyono., AP. S.Pd., MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam hal akademik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang tepat. Semoga Allah SWT. memberikan pahala yang

berlipat ganda dan senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan-Nya. *Aamiin Ya Rabbal'aalamiin.*

9. Ibu Dra. Hj. Sumiyati, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan serta memotivasi penulis dengan penuh kesabaran dalam menyusun skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik di waktu yang tepat. Semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda, senantiasa diberikan limpahan rahmat, karunia, dan keberkahan-Nya. *Aamiin Ya Rabbal'aalamiin.*
10. Bapak Masharyono., AP. S.Pd., MM. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan serta memotivasi penulis dengan penuh kesabaran dalam menyusun skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik di waktu yang tepat. Semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang lebih baik, senantias diberikan limpahan rahmat, karunia, dan keberkahan-Nya. *Aamiin Ya Rabbal'aalamiin.*
11. Bapak/Ibu Dosen, karyawan beserta staff Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta membantu penulis dalam hal akademik dan hal-hal lainnya selama masa perkuliahan. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya dengan pahala yang berlipat ganda. *Aamiin Ya Rabbal'alamiin.*
12. Keluarga tercinta beserta seluruh anggota keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah mengasihi dan menyayangi, selalu mendukung, memotivasi dan tiada henti mendo'akan penulis dalam menyelesaikan studi S1 hingga penulis bisa lulus tepat waktu. Semoga Allah SWT senantiasa merahmati dan memberkahi kita, serta mengumpulkan kembali di Jannah-Nya kelak. *Aamiin Ya Rabbal'alamiin.*
13. Suami yang selalu menyemangati, mendukung, memotivasi dan tiada henti mendo'akan penulis dalam menyelesaikan studi S1 hingga penulis bisa lulus tepat waktu. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya dengan pahala yang berlipat ganda. *Aamiin Ya Rabbal'alamiin.*
14. Saudara-saudara yang selalu menyemangati, mendukung, memotivasi dan tiada henti mendo'akan penulis dalam menyelesaikan studi S1 hingga penulis

bisa lulus tepat waktu. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya dengan pahala yang berlipat ganda. *Aamiin Ya Rabbal'alamiin*.

15. Sahabat terbaik, Fitri Febrianty selalu mendukung, memberi motivasi dan memberikan kasih sayangnya kepada penulis selama perkuliahan serta mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas kebersamaan, semangat, suka, duka dan kebaikan yang kalian berikan selama ini tidak akan terlupakan oleh penulis. Semoga silaturahmiya selalu terjaga serta selalu diberi kesehatan dan sukses di masa yang akan datang.
16. Sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengerjakan skripsi, yang selalu memberi motivasi, semangat, dan memberi masukan, serta senantiasa selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Semoga silaturahmiya selalu terjaga serta selalu diberi kesehatan dan sukses di masa yang akan datang.
17. Teman-teman konsentrasi Sumber Daya Manusia 2015 yang selalu memberi motivasi, semangat, dan memberi masukan, serta senantiasa selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Semoga silaturahmiya selalu terjaga serta selalu diberi kesehatan dan sukses di masa yang akan datang.
18. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Bisnis angkatan 2015, terimakasih atas kebersamaannya selama kuliah, kerjasama, motivasi, dukungan serta do'a dari semuanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Semoga semakin kompak dan silaturahmiya tetap terjaga tidak hanya di dunia tetapi sampai ke surga-Nya kelak.
19. Keluarga kampus tercinta BESA UPI terimakasih telah memberikan banyak pembelajaran dan pengalaman selama menjadi mahasiswa, membimbing, membersamai, memberi semangat serta mendo'akan penulis dalam menyelesaikan amanah (baik amanah organisasi maupun akademik). Semoga silaturahmi kita selalu terjaga serta selalu diberi kesehatan dan sukses di masa yang akan datang.
20. Responden yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya.

21. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih atas bantuannya semoga Allah membalas segala kebajikannya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	12
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Kepemimpinan.....	12
2.1.1.1 Konsep Kepemimpinan dalam Perilaku Organisasi.....	12
2.1.1.2 Definisi Kepemimpinan.....	15
2.1.1.3 Dimensi Kepemimpinan.....	16
2.1.1.4 Model Kepemimpinan.....	16
2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	17
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.1 Konsep Lingkungan Kerja dalam Perilaku Organisasi.....	18
2.1.2.2 Definisi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja.....	19
2.1.1.5 Model Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	22

2.1.3.1	Konsep Kinerja Karyawan dalam Perilaku Organisasi	22
2.1.3.2	Definisi Kinerja Karyawan (Employee Performance)	24
2.1.3.3	Dimensi Kinerja karyawan (Employee Performance)	26
2.1.3.4	Indikator Kinerja karyawan	28
2.1.3.5	Model Kinerja Karyawan (Employee Performance)	29
2.1.3.6	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Employee Performance)	29
2.1.4	Penelitian Terdahulu	31
2.2	Kerangka Pemikiran	33
2.3	Hipotesis	39
BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	41
3.1	Objek Penelitian	41
3.2	Jenis dan Metode Penelitian.....	41
3.1.1	Jenis Penelitian yang Digunakan.....	41
3.1.2	Metode Penelitian yang Digunakan.....	42
3.3	Operasional Variabel	43
3.3.1	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	49
3.3.2.1	Populasi	49
3.3.2.2	Sampel	49
3.3.2.3	Teknik Sampling.....	50
3.3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4.5.1	Transformasi Data melalui Method of Successive Interval (MSI).....	53
3.3.4	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	54
3.3.4.1	Pengujian Validitas	54
3.3.4.2	Hasil Pengujian Validitas	55
3.3.4.3	Pengujian Reliabilitas.....	58
3.3.4.4	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	59
3.4.5	Teknik Analisis Data	60
3.4.5.2	Teknik Analisis Data Deskriptif	61
3.4.5.3	Garis Kontinum.....	61
3.4.5.4	Rancangan Analisis Data Verifikatif	63
3.4.6	Pengujian Hipotesis	68
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1	Hasil Penelitian	70

4.1.1	Profil Perusahaan.....	70
4.1.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	70
4.1.1.2	Visi PT. Cloud Hosting Indonesia	71
4.1.1.3	Misi PT. Cloud Hosting Indonesia	71
4.1.2	Karakteristik Responden	71
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
4.1.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
4.1.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	73
4.1.2.5	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan Per Bulan	74
4.1.3	Hasil Pengujian Deskriptif	75
4.1.3.1	Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan di PT. CCloud Hosting Indonesia	75
4.1.3.2	Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja di PT. CCloud Hosting Indonesia	82
4.1.3.2.1	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Lingkungan Fisik	82
4.1.3.3	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan di PT. CCloud Hosting Indonesia	88
4.1.3.3.1	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kedisiplinan	88
4.1.3.3.2	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kerjasama.....	90
4.1.3.3.3	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kecakapan	92
4.1.3.3.4	Tanggapan Responden terhadap Dimensi Tanggungjawab	94
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif	97
4.1.4.1	Uji Asumsi Klasik terhadap Model Regresi Linear Berganda	97
4.1.4.2	Analisis Regresi Linier Berganda	102
4.1.4.3	Analisis Koefisien Determinasi	104
4.1.4.4	Pengujian Hipotesis.....	106
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	109

4.2.1 Pembahasan Gambaran Kepemimpinan	109
4.2.2 Pembahasan Gambaran Lingkungan Kerja.....	110
4.2.3 Pembahasan Gambaran Kinerja Karyawan	112
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	114
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	115
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	115
4.2.7 Implikasi Hasil Penelitian	116
4.2.7.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	116
4.2.8 Temuan Penelitian Bersifat Empiris	120
4.2.9 Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis	122
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	124
5.1 Kesimpulan	124
5.2 Rekomendasi.....	125
LAMPIRAN	135

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Hal
1.1	Penyebab Umum Kegagalan <i>Start Up</i> Di Indonesia Tahun 2018.....	3
1.2	Data Kinerja Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia.....	5
1.3	Standar Kinerja Karyawan Pada PT. Cloud Hosting Indonesia	6
1.5	Revenue PT. Cloud Hosting Indonesia Tahun 2018.....	6
2.1	Penelitian Terdahulu	33
3.1	Operasional Variabel	42
3.2	Jenis dan Sumber Data	47
3.3	Jumlah Populasi Berdasarkan Pembagian <i>Job Stream</i>	48
3.4	Proporsi Sampel Pada Setiap <i>Job Stream</i>	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6	Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kepemimpinan).....	54
3.7	Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja).....	55
3.8	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	56
3.9	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	58
3.10	Instrumen Penelitian Dengan Skala Alternatif.....	59
3.11	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	61
3.12	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	66
4.1	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.2	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	70
4.3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	71
4.4	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
4.5	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendapatan Per Bulan.....	73
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Consideration</i>	74
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Initiating Structure</i>	76

4.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan.....	79
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi lingkungan Fisik.....	81
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi lingkungan Non Fisik.....	83
4.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	85
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kedisiplinan.....	87
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerjasama.....	88
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kecakapan.....	90
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggungjawab.....	92
4.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	94
4.17	Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	97
4.18	Hasil Uji Autokorelasi.....	98
4.19	Uji Multikolinearitas.....	101
4.20	Koefisien regresi.....	101
4.21	Koefisien Determinasi Secara Parsial X1.....	103
4.22	Koefisien Determinasi Secara Parsial X2.....	103
4.23	Koefisien Determinasi Secara Simultan.....	104
4.24	Nilai Signifikansi Uji-T	105
4.25	Nilai Signifikansi Uji-F	106

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Hal
1.1	Pertumbuhan Start Up di Indonesia Tahun 2018.....	2
1.2	Problem Start Up Berdasarkan Skala Usaha Tahun 2018.....	2
1.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1	Model Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.....	23
2.2	Model Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>).....	31
2.3	Kerangka Pemikiran Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.4	Paradigma Penelitian Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
3.1	Garis Kontinum.....	61
3.2	Normal <i>Probability Plot</i>	62
3.3	Model Diagram Pencar.....	64
4.1	Logo PT Cloud Hosting Indonesia.....	69
4.2	Garis Kontinum Penilaian Dimensi <i>Consideration</i>	76
4.3	Garis Kontinum Penilaian Dimensi <i>Initiating Structure</i>	78
4.4	Garis Kontinum Penilaian Variabel Kepemimpinan.....	80
4.5	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Lingkungan Fisik.....	82
4.6	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Lingkungan Non Fisik.....	84
4.7	Garis Kontinum Penilaian Variabel Lingkungan Kerja.....	86
4.8	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Kedisiplinan.....	88
4.9	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Kerjasama.....	90
4.10	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Kecakapan.....	92
4.11	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Tanggungjawab.....	94
4.12	Garis Kontinum Penilaian Dimensi Kinerja Karyawan.....	96
4.13	Output Uji Normalitas	97
4.14	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
1	SK Pembimbing Skripsi
2	Rekapitulasi Bimbingan Skripsi
3	Angket Penelitian
4	Koding Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y
6	Koding Karakteristik dan Pengalaman Responden
7	Koding Variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja)
8	Koding Variabel Y (Kinerja Karyawan)
9	Hasil Pengolahan Data Eksplanatif Menggunakan <i>SPSS 22.0 for Windows</i>

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* .
- Apjii. (2018). *Survei Apjii : Penetrasi Internet Di Indonesia Capai 143 Juta Jiwa*. Jakarta: Buletin Apjii Edisi 22.
- Aprilliansyah , A., Astuti, E. S., & Sulityo, M. C. (2018). Analisis Kompensasi Dan Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administramah*, O. E. (2015). Servant Leadership Relationship With Leader- Member Exchange : The Moderating Role Of Motivation-To-Serve And Motivation-To-Lead, 4(3), 108–126.
- Ason Colquitt, Jeffery Lepine, M. W. (2017). *Job Performance* (6th Ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Awee, A., Cheah, W., Cheng, C., Hong, K., Ling, L., & Tan, M. (2014). Effect Of Servant Leadership On Affective Commitment Among Hotel Employees, 4(11), 1–7.
- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The Influence Of Self-Efficacy On The Development Of Entrepreneurial Intentions And Actions. *Entrepreneurship Theory And Practice*, 18(4), 63–77. <https://doi.org/10.1177/104225879401800404>
- Darma, P. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE, 1(1), 66–74.
- Dierendonck, D. Van. (2011). *Journal Of Management*, (September 2010). <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Fast, T., Akdol, B., & Arikboga, F. S. (2015). The Effects Of Leader Behavior On Job Satisfaction : A Research On. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 195, 278–282. <https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2015.06.159>
- Georgolopoulos, V., & Papaloi, E. (2018). Servant Leadership As A Predictive Factor Of Teachers ' Job Satisfaction, 8616(August), 15–28.
- Harianto, T. L., Shaleh, C., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi (Effects Of Servant Leadership Against Employee Performance Through Work Discipline At The Office Of Public Works .
- Harju, L. K., & Schaufeli, W. B. (2017). A Multilevel Study On Servant Leadership , Job Boredom And Job Crafting. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>
- Harun, Y., & Bora, Y. (2016). The Effects Of Ethical Leadership , Servant Leadership And Leader-Member Exchange On Compulsory Citizenship Behaviors, 9(2), 19–33. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n2p19>
- Hussain, T., & Ali, W. (2012). Effect Of Servant Leadership On Followers Job Performance, 31(4), 359–368.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Employee Engagement And Organizational Effectiveness: The Role Of Organizational Citizenship Behavior, (January).
- Lor, W. (2017). The Influence Of Leadership On Employee Performance Among

- Jewellery Artisans In Malaysia, 5(1), 14–33.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research: An Applied Approach*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). The Effect Of Transformational Leadership And Job Satisfaction On Employee Performance, 4(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/Ujm.2016.040404>
- Mcdaniel, C., & Gates, R. (2013). Marketing Research. *Proactive Role Of Marketing Research*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-096791-2.10002-7>
- Mitterer, D. M. (2017). Servant Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction And Turnover Intent.
- Mohamed, H. A., Datche, E., & Kisingu, T. (2018). EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOMALI NATIONAL CIVIL SERVICE, 5(3), 56–69.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2007). Job Performance (Pp. 91–130).
- Muji Rahayu. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung, XI(1), 99–108.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.1016/J.Ijhcs.2007.09.003>
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An Investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intentions, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry. *International Journal Of Hospitality Management*, 29(1), 33–41. <https://doi.org/10.1016/J.Ijhm.2009.05.001>
- Newman, A., Cooper, B., & Eva, N. (N.D.). Servant Leadership And Follower Job Performance: The Mediating Effect Of Public Service Motivation Gary Schwarz, SOAS University Of London, 94(4), 1025–1041.
- Santosa, F., & Khaidir, A. (2018). Influence Of Servant Leadership And School Organizational Culture On The Performance Of Public Senior High School Teachers In Padang City, 12(23), 597–602.
- Saremi, S. (2015). The Impact Of Servant Leadership On Job Outcomes: The Mediating Role Of Work Engagement, (July).
- Schwarz, G., Newman, A., Cooper, B., & Eva, N. (2016). Servant Leadership And Follower Job Performance: The Mediating Effect Of Public Service Motivation, (Dimaggio 1988). <https://doi.org/10.1111/Padm.12266>
- Sekaran, U. (2007). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. *Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat*. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-11-53>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). *Research Methods For Business And Management. The Global Management Series*. <https://doi.org/10.1016/J.Neuroscience.2004.12.022>
- Sevilla, C. G. (1992). *Research Methods* (Revised). Angeles: Rex Book Store.
- Stephen Eka. (2016). Pengaruh SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . DAUN KENCANA SAKTI MOJOKERTO, 4(1), 645–650.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). England: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. <https://doi.org/10.1016/J.Tiv.2011.06.008>

- Thompson, G., Buch, R., & G., & L. (2019). (2019). Servant Leadership, Span Of Control And Outcomes In A Municipality Context, *44*, 87–95. <https://doi.org/10.1177/0306307018810584>
- Thompson, K., & Webber, J. K. (2016). Leadership Best Practices And Employee Performance: A Phenomenological Telecommunication Industry Study, *10*(1), 41–54.
- Turnipseed, D. L. (2002). Are Good Soldiers Good? Exploring The Link Between Organization Citizenship Behavior And Personal Ethics. *Journal Of Business Research*, *55*(1), 1–15. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00217-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00217-X)
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Perspectives On Models Of Job Performance, (October 2017). <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Waal, A. De, & Sivro, M. (2012). The Relation Between Servant Leadership , Organizational Performance , And The High-Performance Organization Framework. <https://doi.org/10.1177/1548051812439892>
- Wowor, R., & Psi, M. (2014). THE MODERATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE IMPACT OF SERVANT LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON COMMUNITY POLICING OFFICERS ' JO B PERFORMANCE, 98–105.
- Yaphar, N. L., Liman, H., Widjaja, D. C., Perhotelan, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). No Title, 1–15.
- Zhao, H., Hills, G. E., & Seibert, S. E. (2005). The Mediating Role Of Self-Efficacy In The Development Of Entrepreneurial Intentions. *Journal Of Applied Psychology*, *90*(6), 1265–1272. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265>
- Amah, O. E. (2015). Servant Leadership Relationship With Leader- Member Exchange : The Moderating Role Of Motivation-To-Serve And Motivation-To-Lead, *4*(3), 108–126.
- Ason Colquitt, Jeffery Lepine, M. W. (2017). Job Performance (6th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Awee, A., Cheah, W., Cheng, C., Hong, K., Ling, L., & Tan, M. (2014). Effect Of Servant Leadership On Affective Commitment Among Hotel Employees, *4*(11), 1–7.
- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The Influence Of Self-Efficacy On The Development Of Entrepreneurial Intentions And Actions. *Entrepreneurship Theory And Practice*, *18*(4), 63–77. <https://doi.org/10.1177/104225879401800404>
- Darma, P. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE, *1*(1), 66–74.
- Dierendonck, D. Van. (2011). *Journal Of Management*, (September 2010). <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Fast, T., Akdol, B., & Arikboga, F. S. (2015). The Effects Of Leader Behavior On Job Satisfaction : A Research On. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, *195*, 278–282. <https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2015.06.159>
- Georgolopoulos, V., & Papaloi, E. (2018). Servant Leadership As A Predictive Factor Of Teachers ' Job Satisfaction, *8616*(August), 15–28.
- Hariato, T. L., Shaleh, C., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi

- (Effects Of Servant Leadership Against Employee Performance Through Work Discipline At The Office Of Public Works .
- Harju, L. K., & Schaufeli, W. B. (2017). A Multilevel Study On Servant Leadership , Job Boredom And Job Crafting. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>
- Harun, Y., & Bora, Y. (2016). The Effects Of Ethical Leadership , Servant Leadership And Leader-Member Exchange On Compulsory Citizenship Behaviors, *9*(2), 19–33. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n2p19>
- Hussain, T., & Ali, W. (2012). Effect Of Servant Leadership On Followers Job Performance, *31*(4), 359–368.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Employee Engagement And Organizational Effectiveness: The Role Of Organizational Citizenship Behavior, (January).
- Lor, W. (2017). The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia, *5*(1), 14–33.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). The Effect Of Transformational Leadership And Job Satisfaction On Employee Performance, *4*(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/Ujm.2016.040404>
- Mcdaniel, C., & Gates, R. (2013). Marketing Research. *Proactive Role Of Marketing Research*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-096791-2.10002-7>
- Mitterer, D. M. (2017). Servant Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction And Turnover Intent.
- Mohamed, H. A., Datche, E., & Kisingu, T. (2018). EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOMALI NATIONAL CIVIL SERVICE, *5*(3), 56–69.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2007). Job Performance (Pp. 91–130).
- Muji Rahayu. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung, *XI*(1), 99–108.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.1016/J.Ijhc.2007.09.003>
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An Investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intentions, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry. *International Journal Of Hospitality Management*, *29*(1), 33–41. <https://doi.org/10.1016/J.Ijhm.2009.05.001>
- Newman, A., Cooper, B., & Eva, N. (N.D.). Servant Leadership And Follower Job Performance : The Mediating Effect Of Public Service Motivation Gary Schwarz , SOAS University Of London, *94*(4), 1025–1041.
- Santosa, F., & Khaidir, A. (2018). Influence Of Servant Leadership And School Organizational Culture On The Performance Of Public Senior High School Teachers In Padang City, *12*(23), 597–602.
- Saremi, S. (2015). The Impact Of Servant Leadership On Job Outcomes : The Mediating Role Of Work Engagement, (July).
- Schwarz, G., Newman, A., Cooper, B., & Eva, N. (2016). Servant Leadership And Follower Job Performance: The Mediating Effect Of Public Service Motivation, (Dimaggio 1988). <https://doi.org/10.1111/Padm.12266>

- Sekaran, U. (2007). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat*. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-11-53>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). *Research Methods For Business And Management. The Global Management Series*. <https://doi.org/10.1016/J.Neuroscience.2004.12.022>
- Sevilla, C. G. (1992). *Research Methods* (Revised). Angeles: Rex Book Store.
- Stephen Eka. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Daun Kencana Sakti Mojokerto, 4(1), 645–650.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). England: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. <https://doi.org/10.1016/J.Tiv.2011.06.008>
- Thompson, G., Buch, R., & G., & L. (2019). (2019). Servant Leadership, Span Of Control And Outcomes In A Municipality Context, 44, 87–95. <https://doi.org/10.1177/0306307018810584>
- Thompson, K., & Webber, J. K. (2016). Leadership Best Practices And Employee Performance: A Phenomenological Telecommunication Industry Study, 10(1), 41–54.
- Turnipseed, D. L. (2002). Are Good Soldiers Good? Exploring The Link Between Organization Citizenship Behavior And Personal Ethics. *Journal Of Business Research*, 55(1), 1–15. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00217-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00217-X)
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Perspectives On Models Of Job Performance, (October 2017). <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Waal, A. De, & Sivro, M. (2012). The Relation Between Servant Leadership , Organizational Performance , And The High-Performance Organization Framework. <https://doi.org/10.1177/1548051812439892>
- Wowor, R., & Psi, M. (2014). THE MODERATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE IMPACT OF SERVANT LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON COMMUNITY POLICING OFFICERS ' JO B PERFORMANCE, 98–105.
- Yaphar, N. L., Liman, H., Widjaja, D. C., Perhotelan, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). No Title, 1–15.
- Zhao, H., Hills, G. E., & Seibert, S. E. (2005). The Mediating Role Of Self-Efficacy In The Development Of Entrepreneurial Intentions. *Journal Of Applied Psychology*, 90(6), 1265–1272. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265>
- asi Bisnis (Jab)*.
- Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Benevides, P. D., Sampe, F., & Kamase, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Dailysocialid. (2017). *Alasan Umum Kegagalan Startup*. Dailysocial.Id.
- Fahrana, Y. (2016). *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Non Bank Pontianak*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirusahaan* , 17.

- Fanny, & Admaja, S. (2010). Analisa *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Bumi Hotel Bumi Surabaya*. *Jurnal Universitas Krites Petra*, 429.
- Faturahman, B. M. (2018). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. *Madani Jurnal Politik Sosial Dan Kemasyarakatan*, 3.
- Halim, A. J., & Setiawan, R. (2015). Penerapan Kepemimpinan Melayani Pada Cv. Golden Lion Incorporated. *Agora*, 483.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : Bpfe Ugm.
- Harju, L., Schaufeli, W., & Hakanen, J. (2018). A Multilevel Study On Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja, Job Boredom And Job Crafting. *Journal Of Managerial Psychology*.
- Heider, Raza, A., Gulzar, A., & Hussain, W. (2015). The Impact Of *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* On Organizational Citizenship Behaviors With The Mediating Role Of Trust And Moderating Role Of Group Cohesiveness A Study Of Public Sector Of Pakistan. . *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*. .
- Idcloudhost. (2019). *Pt Cloud Hosting Indonesia*. Diambil Kembali Dari Idcloudhost: <https://idcloudhost.com/>
- Insight, C. (2018). *The Top 20 Reasons Startups Fail*. www.cbinsights.com.
- Irawanto. (2008). The Applicability Of Paternalistic Leadership In Indonesia. *Journal Human Capital* , 67.
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital Di Yogyakarta. *Prosiding Snatif* .
- Liputan6. (2018). *Cari Sdm Untuk Startup Ternyata Lebih Sulit Ketimbang Investor*. Liputan6.Com. Retrieved Februari Senin, 2018
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Marni, E. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*.
- Marshayono, & Senen , H. S. (2015). Analisis Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi Dan Job Characteristic Dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding. *Fokus Ekonomi*.
- Mira, W. S., & Meily, M. (2012). Pengaruh *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*.
- Muhid , A., & Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2.
- Musakabe. (2004). *Mencari Kepemimpinan Sejati, Di Tengah Krisis Dan Reformasi*. Jakarta: Yayasan Citra Insan Pembaru.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeree, P. (2018). Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) Scale. *International Journal Of Quality & Reliability Management*.

- Oketechno. (2016). *Tingkat Kegagalan Startup Indonesia Masih Tinggi*. Techno.Okezone.Com.
- Perdana, I. H., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* Dan Trus In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour . *E-Jurnal Manajemen Unud* , 3229.
- Perdani, M. D., Widyawan, & Santoso, P. I. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Startup Di Yogyakarta. *Sentika*, 2.
- Petterson. (2003). *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja: A Theoretical Model*. Regent University.
- Rivai, P. D. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* . Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Salam, A. A., & Kewo, C. L. (2017). Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja: Model Kepemimpinan Kontemporer Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 75.
- Sandra, P. A., & Suwandana, I. M. (2018). Pengaruh *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* Dan Empowerment Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Asa Villa Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 10.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Anggora*.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*.
- Sendjaya. (2015). Free Air, More Autonomous, More Likely Themselves To Become Servants? . *Springer International Publishing*, 28.
- Sousa, D., & Dierendonck, V. (2010). Knowledge Workers, *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* And The Search For Meaning In Knowledge-Driven Organizations. *The Horizon Vol. 18 No.3*, 230- 239.
- Spears. (2014). Practicing Servant-Leadership. *Journal Leader To Leader*, 7.
- Sukwadi, R., & Yonathan. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Ukm. *Jurnal Teknik Dan Ilmu Komputer* .
- Talitu, J., Lengkong, V., & Sendow, G. (2014). 6. Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado. *Jurnal Emba*.
- Teknopreneur, R. (2019). *Mapping Dan Database Startup Indonesia 2018*. Teknopreneur.Com.
- Waddell, J. T. (2006). *Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja*. Regent University.
- Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sugih Instrumento Abadi Di Padalarang. *Journal Of Business Management Education*.
- Yasa, A. (2017). *Banjir Modal Start-Up Lokal, Bisnis Indonesia*. Agne Yasa.