

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KANTOR PT. NIPPON INDOSARI CORPINDO TBK. PASURUAN

Nur Jamilaturrosida*, Muhammad Tahajjudi Ghifary, Dwita Laksamita Rachmawati

Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail : milaa7230@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Pasuruan secara langsung maupun tidak langsung. Responden penelitian ini berjumlah 95 karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini melalui uji regresi linier berganda ditunjukkan dengan persamaan $(Y) = 1,976 + 0,039 + 0,044$. Artinya jika $X=0$ maka nilai $Y=1,976$ dan bernilai positif. Nilai koefisien pada variabel Lingkungan kerja sebesar 0.039 yang menjelaskan bahwa setiap kali terjadinya kenaikan sebesar 1 poin Lingkungan kerja di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain bernilai konstan). Dan nilai dari koefisien Kepemimpinan sebesar 0.044 menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan 1 poin terhadap Kepemimpinan terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain bernilai konstan).

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Kinerja.

Latar Belakang

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan dan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja perusahaan dan kelangsungan kompetitif. Hasil kerja pegawai diakui dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, kerjasama dalam mencapai tujuan yang ditentukan, dan lain- lain. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Kinerja merupakan elemen penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Nugroho et al., 2021).

Secanggih apapun teknologi atau informasi berkembang, tanpa sumber daya manusia maka usaha besar maupun kecil akan sulit mencapai tujuannya. Jika sumber daya manusianya unggul dan memenuhi kebutuhan, maka otomatis sumber daya manusia perusahaan akan meningkat (Harmendi, Lian, & Wardarita, 2021).

Kehadiran pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan suatu perusahaan. Karena pemimpin mempunyai misi mendasar. Dengan kata lain mereka mempunyai tugas mendasar untuk memotivasi, mendorong, mempengaruhi, dan membimbing bawahannya agar selaras dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan unsur terpenting dalam pengelolaan pegawai, apalagi di era sekarang yang serba terbuka terhadap informasi. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang memberdayakan karyawan (Hasba, 2020).

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi bergantung pada kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan serangkaian

proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mengarahkan dan mengilhami serangkaian tugas guna mencapai tujuan organisasi melalui penerapan teknik-teknik manajemen (Yuliantari & Prasasti, (2020).

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan seluruh elemen dalam suatu kelompok atau organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dengan demikian memaksimalkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013). Meningkatkan kinerja pegawai berarti mencapai hasil kerja individu atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap proses aktivitas organisasi. Menurut Maryati (2014), lingkungan kerja yang sehat dan baik mempengaruhi kemudahan bekerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman bekerja, maka kinerjanya pasti akan meningkat.

Perusahaan Nippon Indosari Corpindo Tbk merupakan salah satu perusahaan roti dengan merek dagang Sari Roti terbesar di Indonesia. Berdasarkan riset awal, kami melihat kinerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Pasuruan sedang menurun. Hal ini dilihat dari persentase sikap/ tanggung jawab yang ditunjukkan para pekerja yg lebih besar tidak memahami dibanding yang memahami. Di bidang lingkungan kerja, buruknya sirkulasi udara di tempat kerja menjadi permasalahan. Buruknya sirkulasi udara dan panas di tempat kerja seringkali disebabkan oleh seringnya kontak antara karyawan dengan individu lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya semangat kerja pegawai dan berakibat pada buruknya kinerja pegawai. Sehubungan dengan masalah pimpinan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Pasuruan, instruksi yang diberikan oleh masing-masing pimpinan kepada karyawan seringkali berbeda-beda ketika melakukan pekerjaan, sehingga seringkali menimbulkan kebingungan dalam menjalankan tugas karyawan, dan

dapat terjadi kesalahpahaman antara manajer dan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan dijelaskan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan?
3. Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dari lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan?

Berdasarkan penjelasan di atas jelas bahwa kepemimpinan dan lingkungan sehat yang sesuai dengan kondisi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi pada kantor PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk. pasuruan”.

Studi Literatur Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), lingkungan kerja yang dimaksud meliputi uraian tugas yang jelas, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, suasana kerja, dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja pada saat jam kerjanya dan dapat mempengaruhi pekerja serta pekerjaannya selama jam kerjanya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup

segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup segala situasi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai keterampilan dan kelebihan, terutama keterampilan yang baik dalam suatu bidang, serta mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai satu tujuan atau lebih (Kartini Kartono: 2014 :38).

Menurut (Rivai, 2014), kepemimpinan pada hakikatnya adalah pola hubungan antar individu yang menjalankan wewenang dan pengaruh terhadap sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai suatu tujuan.

Lebih lanjut menurut (Sutrisno, 2010), kepemimpinan adalah tindakan menggerakkan orang lain dengan cara membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi mereka agar melakukan sesuatu guna mencapai hasil yang diharapkan.

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil

kegiatan kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2015) mengatakan bahwa terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam proses penilaian kinerja yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, dan kecakapan.

Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan.

H3 : Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data melibatkan penggunaan alat penelitian dan analisis data kuantitatif dan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan yang berjumlah 126 orang. Sedangkan cara pengambilan sampel dari penelitian ini memakai teknik *Random Sampling*. Sampling dengan metode rumus slovin Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 95 karyawan.

Dalam penelitian ini, didapatkan data primer dan sekunder. Data primer didapat dari kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Sedangkan data sekunder didapatkan dari data perusahaan yang digunakan sebagai penunjang penelitian ini. Adapun teknik analisis data yang digunakan penulis adalah uji reliabilitas, uji Validitas dan uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.316	.125	.480**
	Sig. (2-tailed)		.065	.043	.004
	N	95	95		95
X2	Pearson Correlation	.316	1	.125	.937**
	Sig. (2-tailed)	.065		.043	.000
	N	95	95		95
Y	Pearson Correlation	.480**	.937**	.868* *	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	
	N	95	95	95	95

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut yakni variabel lingkungan kerja (X1), variabel kepemimpinan (X2), dan variabel kinerja (Y) saling berhubungan karena nilai korelasi yang terdapat di setiap tabel $< 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.60891662
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.080
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah (2023)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.649	1.976		.329	.745			
X1	.149	.039	.205	3.783	.001	.900	1.111	
X2	.712	.044	.872	16.126	.000	.900	1.111	

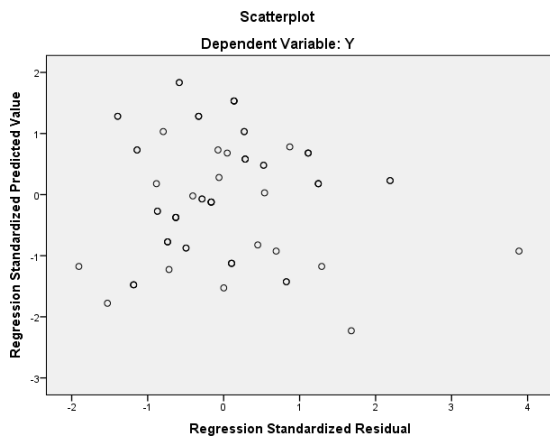
a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2023)

Uji Signifikan Parsial (Uji-t) Hasil dari pengujian signifikansi secara parsial (Uji-t) yang ditunjukkan pada tabel.1, bahwa Lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3.783 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,001. Nilai sig. $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima. Selanjutnya nilai signifikansi pada Kepemimpinan, diperoleh t hitung sebesar 16.126 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai p-value (sig.) $0.000 < 0.05$, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menerima hipotesis 2 (H2).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 1 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang ada dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.957 ^a	.916	.910	.628	1.709

Sumber: data diolah (2023)

Dari hasil output di atas didapat nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,709. Sedangkan dari tabel Durbin Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 40, serta k = 3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar (1.3433) dan dU sebesar (1.5838) Karena nilai DW (1,709) dan 2.291 (4-dU) yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi autokorelasi dalam model regresinya.

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	56.097	8	7.012	1.951	.095
	Linearity	34.485	1	34.485	9.595	.005
	Deviation from Linearity	21.612	7	3.087	.859	.551
	Within Groups	93.446	26	3.594		
	Total	149.543	34			

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,551 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear variabel Lingkungan kerja (X1) dengan variabel Kinerja (Y).

Uji Regresi Linier

Analisis Regresi Linier Berganda dalam menganalisis model penelitian yang diajukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda melalui program SPSS terlihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koesfisien	Uji t	Sig
Konstansta	1.976	0.329	0.745
Lingkungan Kerja (X1)	0.039	3.783	0.001
Kepemimpinan (X2)	0.044	16.126	0.000
Uji F	0.000		
Adjusted R ²	0.910		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Kinerja Karyawan (Y) = 1,976 + 0,039 + 0,044.

Dari persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa nilai dari konstanta sebesar 1,976 dimana, kinerja karyawan sebesar 1.976, apabila nilai dari Lingkungan kerja dan Kepemimpinan sebagai variabel X dianggap konstan atau sama dengan nol (0). Nilai koefisien pada variabel Lingkungan kerja sebesar 0.039 yang menjelaskan bahwa setiap kali terjadinya kenaikan sebesar 1 poin Lingkungan kerja di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain bernilai konstan).

Serta, nilai dari koefisien Kepemimpinan sebesar 0.044 menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan 1 poin terhadap Kepemimpinan terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain bernilai konstan).

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.957 ^a	.916	.910	.628	1.709
---	-------------------	------	------	------	-------

Hasil uji F diatas memperlihatkan nilai p-value yaitu $0.000 < 0.05$ sehingga model regresi sudah memenuhi kecocokan model (*goodness of fit*) Koefisien Determinasi Nilai Adjusted R2 dari hasil perhitungan statistik yang ditunjukkan pada tabel 7, yaitu sebesar 0,910 atau 91%. Hal ini menyatakan bahwa variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Lingkungan kerja dan variabel kepemimpinan, dan sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari model penelitian.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengkonfirmasi faktor-faktor dari lingkungan kerja sebagai sekumpulan nilai-nilai yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Ikatan yang kuat ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan daya dan upayanya secara maksimal sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Ritonga & Bahri, 2022), (Jodie Firjatullah et al., 2023), (Yuliantari & Prasasti, 2020), (Sihaloho & Siregar, 2020).

Hubungan Kepemimpinan dengan kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif juga tergantung pada variabel-variabel situasional yang beraneka ragam. Peran pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, maka dibutuhkan suatu pola kepemimpinan yang efektif yang akan diterapkan dalam organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan (Siti Nur

Aisah, 2020), (Harmendi et al., 2021), (Yapentra, 2021), (Haq et al., 2019),

Berdasarkan persamaan yang diperoleh diketahui bahwa Kepemimpinan merupakan faktor dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan kepemimpinan. Hal ini memberikan makna bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat diprioritaskan pada peningkatan pemahaman dan keyakinan karyawan pada kepemimpinan, dan secara bersamaan meningkatkan kedekatan emosional karyawan melalui peningkatan kepemimpinan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut ini.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan.
2. Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan
3. Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pasuruan

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, Siti Nur. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Haq, N., Tholhah, I., & Primarni, A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188.

- <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Hasba, S. 2020. Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 272. <https://doi.org/10.31332/str.v26i2.2401>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Ritonga, A., & Bahri, S. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Yapentra, A. 2021. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko dan Bisnis*, 12(1), 98.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Kartini Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.