



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5424-5429

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai di PT. MFJ

Kasino Martowinangun^{1*}, Indra Karana Napitupulu², Eman Sulaeman Nasim³, Neneng Siti Maryam⁴

¹*Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Indonesia

²STIKES Dharma Husada, Indonesia

³Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

⁴Universitas Mandiri, Indonesia

kasino.marto@gmail.com^{1*}, indrakelana2009@gmail.com², emansnasim1970@gmail.com³, nenengsm70@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian dimaksudkan guna mengetahui serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. MFJ. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian melibatkan seluruh pegawai PT. MFJ sebanyak 54 orang, dan karena jumlah populasi tidak mencapai 100, maka seluruhnya ditetapkan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, serta regresi berganda berbantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwasanya penerapan gaya kepemimpinan serta kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai di PT. MFJ.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah maupun perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin diwujudkan. Tujuan perusahaan merupakan dasar yang melandasi pembentukan sebuah perusahaan. Pentingnya sebuah perusahaan maupun organisasi pemerintah memiliki tujuan ialah agar semua kegiatan dapat terarah dan bisa berjalan menuju titik sasaran [1]. Salah satu subyek terpenting dalam usaha tercapainya sebuah tujuan ialah karyawan. karena karyawan merupakan penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan [2]. Melihat pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan usaha-usaha memastikan karyawan dapat bekerja selaras dengan ekspektasi perusahaan. Dengan demikian, target yang telah ditetapkan akan terlaksana secara efektif dan sesuai rencana.

Fakta-fakta yang terjadi dilapangan ada beberapa hal yang membuat tujuan tidak tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan, diantaranya faktor kepemimpinan seorang atasan, faktor lingkungan karyawan dan juga kinerja dari karyawan itu sendiri. Idealnya Pemimpin harus bisa mencontohkan hal yang positif terhadap karyawannya, sehingga pemimpin bisa memberikan kontribusi yang nyata dan penting dalam memajukan kinerja karyawan di suatu perusahaan [3]. Di suatu organisasi ataupun perusahaan, peran pemimpin termasuk elemen kunci yang menentukan arah serta keberhasilannya. Pemimpin merupakan seseorang yang berkemampuan dalam memimpin serta memengaruhi orang lain di dalam wadah sebuah perusahaan maupun organisasi. Didalam diri seorang pemimpin harus tertanam jiwa kepemimpinan [4]. [5] Melalui kepemimpinan, seorang pemimpin memandu dan menginspirasi bawahan untuk berkolaborasi secara produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Memiliki pemimpin yang bertanggungjawab dengan gaya kepemimpinan yang tepat merupakan harapan dari seluruh masyarakat yang ada dalam organisasi, mengingat suatu organisasi tidak dapat berjalan sendiri melainkan oleh seluruh individu yang terkait di dalamnya mulai dari pemimpin sampai dengan bawahan (Mangkunegara, 2017).

Selain Pemimpin yang harus memiliki jiwa kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan elemen penting yang berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan yang kondusif akan menciptakan suasana yang aman serta nyaman, sehingga

dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja [7]. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai sehingga akan memberikan dampak terhadap hasil kerja pegawai dan akan berimbas pada kinerja perusahaan secara menyeluruh [8]. Pegawai yang menyukai lingkungan kerjanya cenderung nyaman berada di sana, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi mereka. Untuk itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat dalam memaksimalkan perilaku anggota organisasi demi meningkatkan kepuasan kerja [9].

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan [10] didapati bahwa kepemimpinan memberikan dampak pada kinerja pegawai, pemimpin yang dapat menyampaikan arahan dengan baik akan membuat pekerjaan semakin efektif dan meminimalisir kekeliruan pada karyawan saat bekerja. Hubungan antara pemimpin dan bawahan sudah semestinya terjalin dengan baik dan selaras, menjalin komunikasi yang harmonis tentunya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif [11]. Lingkungan semacam ini menjadi harapan dari seluruh masyarakat dalam perusahaan, karena menghadirkan kenyamanan bagi mereka untuk bekerja, menciptakan lingkungan yang mendukung bagi setiap karyawan adalah bagian dari tanggungjawab pemimpin yang kemudian diikuti oleh segenap karyawan dalam perusahaan. [12] menyampaikan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan pada perusahaan kelapa sawit, karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungannya maka akan menurun kinerjanya.

Kepemimpinan adalah seseorang yang mampu mengatur serta mengarahkan seluruh aktivitas kelompok atau organisasi guna merealisasikan tujuan yang diharapkan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat maksimal [13]. Pemimpin juga berperan untuk membimbing, membangunkan motivasi kerja, menciptakan komunikasi yang harmonis, dan mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan aktivitas yang akan dilakukan di dalam sebuah perusahaan sehingga apa yang perusahaan inginkan dapat tercapai dengan baik [1]. Selain itu pemimpin juga bisa mengarahkan agar pegawai bisa bekerja dengan lebih baik lagi serta mengawasi kegiatan yang berlangsung di perusahaan. Indikator kepemimpinan [14] mengungkapkan adapun indikator-indikatornya yaitu integritas (*integrity*). Salah satu atribut utama yang wajib dimiliki seorang pemimpin adalah konsistensi dalam tindakan maupun dalam mewujudkan nilai serta visi perusahaan. Kompetensi (*competency*) mencerminkan keterampilan yang diperlukan seorang pemimpin, yaitu kemampuan untuk secara berkesinambungan menunjukkan kinerja tinggi dalam menjalankan perannya. Konsistensi (*consistency*) mengandung makna keteguhan dan ketetapan dalam bersikap maupun mengambil kebijakan, sehingga tercermin sikap yang stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan organisasi. Loyalitas (*loyalty*) menunjukkan kualitas kesetiaan seorang pemimpin yang tampak melalui dukungan, kepatuhan, serta komitmen yang terus-menerus terhadap bawahannya. Sementara itu, keterbukaan (*openness*) mencerminkan sikap terbuka seorang pemimpin dalam menerima saran dan masukan dari bawahan, yang pada akhirnya mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis dalam pengambilan keputusan.

Kinerja adalah prestasi atau capaian individu dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya [6]. Kinerja juga diartikan sebagai kombinasi antara apa yang dicapai seseorang dan bagaimana cara seseorang mencapai hasil tersebut [15]. Kinerja mencerminkan pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan sebuah tugas yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai aktivitas pegawai dalam sebuah perusahaan yang dapat membuat tujuan Bersama dalam menciptakan kegiatan perusahaan yang baik [16]. Terdapat beberapa indikator yang memengaruhi kinerja. Pertama, kualitas, yakni tingkat hasil kerja yang dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan, termasuk ketepatan serta kesempurnaan yang mencerminkan keterampilan dan kompetensinya. Kedua, kuantitas, yaitu jumlah output yang dihasilkan pegawai, seperti banyaknya unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Ketiga, ketepatan waktu, yaitu kemampuan untuk menuntaskan pekerjaan sesuai ketentuan jadwal serta memanfaatkan waktu secara efisien sehingga masih tersedia kesempatan untuk melaksanakan aktivitas lainnya. Keempat efektivitas yakni sejauh mana penggunaan sumber daya yang tersedia seperti dana, tenaga kerja, bahan baku, maupun teknologi dilakukan secara optimal guna memperoleh hasil yang lebih maksimal dari pekerjaan yang dilakukan. Dan kelima kemandirian merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, serta kondisi sekitar individu ketika melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan ini juga mencakup metode yang diterapkan serta tata cara pengaturan kerja, baik yang dilakukan secara individu ataupun kelompok [17]. Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai tempat dimana pegawai dapat menyalurkan kreativitas dan inovatif dalam bekerja dan sarana untuk pegawai saat menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik dapat menghadirkan kenyamanan dan menghilangkan rasa bosan dalam bekerja [18]. Beberapa indikator dari lingkungan kerja menurut [17] penerangan di

lingkungan kerja, temperatur dan sirkulasi udara yang baik, luas ruangan yang memadai, penataan ruang kerja, tingkat privasi, kebersihan, pemilihan warna, serta kelengkapan peralatan yang digunakan.

Dari paparan diatas penulis melihat jika gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut salah satu pegawai *Engineering Procurement Construction* PT. Medion Farma Jaya (MFJ) divisi EPC ada dua tipe kepemimpinan, pemimpin dengan gaya otoriter dan pemimpin dengan gaya demokratis. Pada pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter cenderung membuat pegawai jarang berdiskusi pada pemimpin terkait pekerjaan. Sementara pada pemimpin dengan gaya demokratis pegawai lebih mengutamakan diskusi dalam setiap pengambilan keputusan. Dari latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada pegawai di divisi EPC PT. MFJ.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif guna melihat pengaruh antarvariabel yang diteliti (Sugiyono, 2018). Fokus penelitian diarahkan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan PT. MFJ dari divisi EPC sebanyak 54 orang. Mengingat jumlah populasi di bawah 100, maka seluruhnya ditetapkan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner kemudian dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi berganda, dengan memanfaatkan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

3. Hasil dan Diskusi

Uji validitas ditujukan guna memastikan bahwasanya setiap pernyataan atau indikator instrumen benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Pengujiannya dilakukan guna mendapatkan nilai r hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, jika didapatkan nilai r hitung $>$ dari r tabel artinya dapat dijelaskan bahwasanya instrumen yang digunakan valid.

Tabel 1. Uji Validasi Gaya Kepemimpinan

Indikator	rHitung	rTabel	Kesimpulan
X1.1	0.736	0.201	Valid
X1.2	0.904		
X1.3	0.787		
X1.4	0.835		
X1.5	0.625		
X1.6	0.789		
X1.7	0.687		
X1.8	0.802		
X1.9	0.766		
X1.10	0.867		
X1.11	0.704		

Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan, semua instrumen pernyataan variabel memiliki hasil data yang valid. Artinya instrumen tersebut dapat mengukur apa yang menjadi ukuran, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validasi Lingkungan Kerja

Indikator	rHitung	rTabel	Kesimpulan
X2.1	0.677	0.201	Valid
X2.2	0.698		
X2.3	0.708		
X2.4	0.746		
X2.5	0.817		
X2.6	0.799		
X2.7	0.704		

Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja, semua instrumen pernyataan variabel memiliki hasil data yang valid, artinya pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang menjadi ukuran, dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Uji Validasi Kinerja Karyawan

Indikator	rHitung	rTabel	Kesimpulan
Y1.1	0.664		
Y1.2	0.545		
Y1.3	0.764		
Y1.4	0.826		
Y1.5	0.646	0.201	Valid
Y1.6	0.773		
Y1.7	0.891		
Y1.8	0.684		
Y1.9	0.868		

Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, semua instrumen pernyataan variabel memiliki hasil data yang valid, sehingga pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang menjadi ukuran, dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Minimum Cronbach's Alpha di Syaratkan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.846	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.871	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.798	0.60	Reliabel

Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel menunjukkan angka yang lebih tinggi daripada standar minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 [20]. Jadi, ketiga variabel tersebut reliabel.

Tabel 5. Stadarized Coefficient Beta dan Corelations Zero Order

Model		Coefficients ^a	
		Standardized Coefficients Beta	Standardized Zero Order
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN (X1)	.704	.844
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.682	.729

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Hasil olah data 2025

Dari tabel 5 dapat dihitung pengaruh antar variabel secara parsial dengan menghitung besarnya nilai koefisien determinasi.

$$KD = 0.704 \times 0.844 \times 100\%$$

$$KD = 0.594176 \times 100\%$$

$$KD = 59.4\%$$

Jadi, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan dapat menjelaskan sebesar 59,4% varians dalam variabel kinerja, dengan kata lain pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang moderat-kuat dengan nilai sebesar 59.4%. Berikutnya adalah analisis koefisien determinasi variabel lingkungan kerja.

$$KD = 0.682 \times 0.729 \times 100\%$$

$$KD = 0.497178 \times 100\%$$

$$KD = 49.8\%$$

Dari perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi yaitu 49,8% artinya variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 49,8%. Relevansi model yaitu variabel X2 lingkungan kerja memberikan kontribusi yang nyata pada Kinerja (Y) sehingga model yang dibangun cukup layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

Model Summary						Change Statistics	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig.	F Change
1	.886 ^a	.794	.308	1.99679	.284		.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KEPEMIMPINAN (X1)

Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil dari perhitungan didapati nilai sig. F change < 0.05 atau 0.00 < 0.05, ini mengindikasikan bahwasanya antara variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan dengan nilai R square 0.794 atau 79.4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai PT. MFJ. Temuan ini didukung teori kepemimpinan oleh [14] bahwa pemimpin yang efektif mampu memengaruhi bawahannya melalui pemberian arahan yang jelas, komunikasi yang baik, pemberdayaan pegawai, serta penghargaan atas prestasi kerja. Kepemimpinan yang diterapkan di PT. MFJ mampu membentuk hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga memunculkan rasa tanggung jawab dan motivasi dalam mencapai target kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, memiliki fasilitas memadai, serta didukung iklim kerja yang harmonis dapat meningkatkan konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh [17] yang mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang kondusif baik fisik maupun nonfisik akan membuat pegawai merasa betah dan bersemangat dalam bekerja. Lingkungan semacam ini merupakan harapan dari setiap karyawan, tempat kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang baik bahkan hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja [21].

Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kombinasi dari arahan yang tepat dari pimpinan dan dukungan lingkungan kerja yang memadai menciptakan sinergi yang berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target perusahaan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa upaya peningkatan kinerja selain bergantung pada kompetensi pegawai, juga pada peran manajerial dan kondisi kerja yang menunjang [22]. Lingkungan kerja dan kepemimpinan transaksional memberikan dampak pada hasil kerja pegawai hal ini didukung oleh [23] dalam penelitiannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif serta terus memperbaiki lingkungan kerja agar kinerja pegawai dapat optimal.

4. Kesimpulan

Secara garis besar, penelitian ini menjelaskan bahwasanya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berkontribusi pada Kinerja Pegawai PT. MFJ, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan yang efektif dimana pemimpin dapat mengarahkan pekerjaan dengan jelas, motivasi, dan teladan bagi pegawai sehingga meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, serta mendukung juga berkontribusi dalam menciptakan kenyamanan serta

meningkatkan fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan harus dapat mempertimbangkan lingkungan kerja yang sudah ada agar lebih nyaman bagi para karyawan, keadaan lingkungan yang nyaman dapat mendorong peningkatan produktivitas perusahaan karena karyawan merasa betah di lingkungan kerja, tidak kalah penting juga mengenai kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap atasan dalam divisi, diharapkan dapat menjadi pemimpin yang teladan dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan, efektivitas dari seorang pemimpin dimana mereka mampu memberikan arahan dengan jelas dan tepat saat bekerja sehingga meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas, adanya hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan juga menjadi hal yang diharapkan oleh setiap karyawan. Secara keseluruhan, kombinasi kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang optimal menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. MFJ.

Referensi

- [1] J. L. Gibson, J. M. Inancevich, and J. H. Donelly, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Djorban Wahid*. Jakarta: Erlangga, 2017.
- [2] S. Mulyeni, *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gadut: Triedukasi Ilmiah, 2023.
- [3] Y. Rachmayuniawati and S. Mulyeni, *Kepemimpinan Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2020.
- [4] S. Mulyeni, S. Santi, L. Nurliah, I. Masitoh, and V. Paramarta, "Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Membangun Sumber Daya Manusia," *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, vol. 1, no. 4, pp. 145–152, Nov. 2023.
- [5] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [6] A. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [7] E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," *Jurnal Kajian Ilmiah*, vol. 22, no. 2, pp. 173–180, May 2021.
- [8] S. Mulyeni and A. Aningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry," *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, vol. 1, no. 3, pp. 78–88, Sep. 2023.
- [9] N. L. T. Riani and M. S. Putra, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 11, pp. 5970–5998, 2017.
- [10] I. Marjaya and F. Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 129–147, Mar. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [11] Indah Yunitasari, Agus Budi Santosa, Angga Setiawan, and Krisno Punto, "SAINS PEDULI LINGKUNGAN: PENERAPAN KONSEP DASAR SAINS DALAM MENANGANI BENCANA TANAH GERAK DI WILAYAH PERBUKITAN SURUH," *Jurnal Mitra Dedikasi Masyarakat*, vol. 2, no. 1, pp. 19–30, Jun. 2025, doi: 10.70305/jmdm.v2i1.115.
- [12] A. S. Ali and I. Septayudha, "Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 12, no. 1, pp. 79–90, Dec. 2022.
- [13] Y. Rachmayuniawati and S. Mulyeni, "Pengujian Gaya Kepemimpinan Organisasi," *Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi)*, vol. 4, no. 2, p. 517, Aug. 2020, doi: 10.33395/owner.v4i2.278.
- [14] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [15] T. H. Handoko, *Manajemen*, 2nd ed. Yogyakarta: Liberty, 2014.
- [16] S. Mulyeni, "Manajemen Bisnis," in *Manajemen Kewirausahaan*, Padang: CV. Gita Lentera, 2023, ch. 6, pp. 59–66.
- [17] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2017.
- [18] E. Rulianti, G. Nurpibadi, and R. Amirudin, "Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 963–973, May 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.458.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.
- [20] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, 9th ed. Universitas Diponegoro, 2018.
- [21] S. Mulyeni, A. Lestari, N. Azizah, and Herlina, "Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk," *Jurnal Kajian Ilmiah*, vol. 23, no. 2, pp. 185–194, May 2023.
- [22] Y. Sudaryo, A. Aribowo, and N. Sofiaty, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi, 2018.
- [23] L. Suprihatin and D. Sunarsi, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan," *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 4, no. 1, pp. 78–86, Jan. 2021, doi: 10.54371/jiip.v4i1.207.