

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CIPTA MANDIRI PERKASA KARAWANG**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MANDIRI PERKASA KARAWANG**

Ilham Abdurrohman¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
PerjuanganKarawang^{1,2,3}

mn19.ilhamabdurrohman@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,
asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id², nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to determine, analyze, explain the correlation and partial or simultaneous influence between Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. This type of research is quantitative research with verification research methods. Sample at PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang taken by 60 respondents. The sampling technique in this research used a saturated sample technique (Non-probability sampling). The analysis tool used in this research uses SPSS 26 for MacOs software. The analysis model in this research uses a path analysis model. The research results show that there is a correlation between the independent and dependent variables of 0.861 in the Very strong category. The partial influence of leadership on employee performance at PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang by 40.5%. Meanwhile, the partial influence of the work environment on employee performance at PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang amounted to 37.7%. The simultaneous influence of leadership and work environment on employee performance is 78.2%. The influence of other variables outside the model is 21.8%.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan korelasi dan pengaruh parsial maupun simultan antara Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif dengan metode penelitian Verifikatif. Sampel pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang yang diambil 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh (*Non-probability sampling*). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 26 for MacOs*. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan model Analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel independen dengan dependen sebesar 0,861 dengan kategori Sangat kuat. Pengaruh parsial antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang sebesar 40,5%. Sedangkan pengaruh parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang sebesar 37,7%. Pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,2%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar 21,8%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung setiap perusahaan atau organisasi dan kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mendasar dalam mengantarkan kesuksesan. Di era globalisasi yang semakin berkembang pesat, upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan

berkualitas menjadi suatu keharusan yang tak terhindarkan. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang ada dalam perusahaan, serta lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi itu sendiri.

PT Cipta Mandiri Perkasa Karawang sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang distribusi

makanan dan minuman, meskipun perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2014 masih ada tantangan yang harus diatasi dalam hal kinerja karyawan. Fenomena ini mencakup kenyataan bahwa karyawan memiliki karakter yang beragam, memiliki potensi, perasaan, dan harapan yang berbeda-beda.

Tabel 1. Perbandingan Kinerja dari Unit Kerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang

Unit kerja	Tahun			Keterangan
	2020	2021	2022	
Umum	100	89,00	87,00	Menurun
Gudang	100	85,92	83,06	Menurun
Pengiriman	100	86,00	85,72	Menurun
Administrasi	100	85,00	84,87	Menurun
Accounting	100	89,56	109,00	Meningkat
Sales	100	82,00	80,27	Menurun

Sumber : PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang, 2020-2023

Selain itu, pemimpin di perusahaan ini diharapkan untuk bersikap adil dan mampu mengelola beragam tipe karyawan yang ada. Terlebih lagi, perusahaan ini menghadapi permasalahan terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal, seperti kurangnya interaksi antar karyawan, kurangnya ketertiban dalam pengaturan ruang kerja, dan kurangnya fasilitas penyimpanan berkas yang rapi. Semua ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan dampak negatif terhadap efisiensi kerja.

Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Teori-teori kepemimpinan, seperti teori transformasional, transaksional, dan teori situasional, telah memberikan dasar yang kuat untuk memahami bagaimana peran pemimpin dalam memotivasi dan membimbing karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek-aspek seperti keamanan,

kesejahteraan, dan kolaborasi, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Namun, fenomena dan permasalahan yang ada di PT Cipta Mandiri Perkasa Karawang memerlukan analisis lebih lanjut untuk memahami secara khusus bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lis Novianti, Elvera Medina Hijriatunnisa (2022) dengan hasil bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. Hasil penelitian berikutnya dilakukan oleh Ramma Indra Pramuji (2017) dengan hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis secara mendalam pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Mandiri Perkasa Karawang. Melalui pendekatan teoritis dan analisis data, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting untuk memecahkan permasalahan kinerja karyawan yang ada di perusahaan ini dan memberikan rekomendasi yang berharga untuk perbaikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen menurut Hasibuan (2020:36) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Robbin, et al, (2017:60) menyatakan bahwa manajemen adalah proses menyelesaikan sesuatu dengan melalui orang lain secara efektif dan efisien. Suatu proses yang mengacu pada serangkaian aktivitas yang sedang berlangsung dan saling terkait.

Mangkunegara (2018:88) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2017:56) manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kepemimpinan

Berbagai literatur tentang kepemimpinan dapat dipahami dijelaskan bahwa pemimpin (*leader*) menurut Rukmana (2017:25) adalah orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting untuk mengelola suatu organisasi disebutkan oleh Dubrin (2018) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Komunikasi mengandung arti mengirim dan menerima pesan.
2. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.

3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.

Sedangkan Menurut Wahiosumidjo (2017:86) bahwa yang dimaksud kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seseorang pemimpin harus dapat memperhatikan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan baik bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai pendapat yang berbeda-beda.

Menurut Darmadi (2020:54) Lingkungan kerja termasuk suatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2017:26) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecepatan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Menurut Mangkunegara

(2017:26) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kongrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya. Menurut Hery (2019:22) kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hopotesis penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Terdapat korelasi kepemimpinan dengan lingkungan kerja pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
2. Terdapat pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
3. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
4. Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Pada penelitian ini peneliti menggambarkan tentang variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas sedangkan kinerja pegawai sebagai (Y) sebagai variable terikat. Lokasi dalam penelitian ini pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. Populasi yang ada didalam penelitian

berjumlah 60 karyawan dan peneliti mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel atau bisa disebut dengan sampling jenuh yaitu sebesar 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisiner dengan analisis jalur (*Path analisis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dibantu menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian mencangkup data olah kuesioner yang telah di sebarakan kepada 60 responden dan metabulasikan hasil data dan merekap data dengan profil masing masing pernyataan data profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden, jenjang Pendidikan responden yang telah diolah jumlah dan presentasennya.

Tabel 2. Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	26	43%
2	Perempuan	34	57%
Total		60	100%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	<20 Tahun	3	5%
2	20-25 Tahun	40	67%
3	26-30 Tahun	8	13%
4	36-40 Tahun	7	12%
5	>40 Tahun	2	3%
Total		60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SLTA/Sederajat	27	45%
2	Diploma	1	2%
3	Sarjana	27	45%
4	Pascasarjana	5	8%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat SPSS untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuisioner layak untuk diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variable dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan terhadap responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dari hasil olah SPSS dengan residual masing-masing variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebagai data berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.16387527	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.080	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.	.420	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.407
		Upper Bound	.433

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1241531719.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Korelasi Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk menjelaskan seberapa kuat hubungan antara pemimpin dan lingkungan kerja dengan menggunakan keluaran dari software SPSS for Mac Os versi 26.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2)

Correlations			
		Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.861 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.861 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara variabel X1 dengan X2 digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi (r)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Dari hasil pengolahan data primer dengan SPSS didapatkan bahwa koefisien korelasi antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) adalah 0,861 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) termasuk ke

dalam kategori Kuat karena terdapat pada interval koefisien 0,80-1,000.



Gambar 1. Korelasi Variabel X₁ dan X₂

Analisis Jalur (*path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (*individual*) dan simultan (*keseluruhan*) dari variabel bebas (*Independen*) atau disebut variabel eksogen terhadap variabel terikat (*Dependen*) atau disebut variabel endogen.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS maka diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Output Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19,608	4,342		4,516	<.001
Kepemimpinan (X1)	.379	.128	.474	2,960	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.299	.139	.445	2,154	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

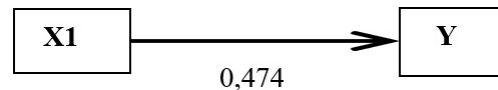
Hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Koefisien Jalur Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 8 koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,474. Artinya bahwa Kepemimpinan mempengaruhi

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,474.



Gambar 2. Koefisien Jalur Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Analisis, 2023

b. Koefisien Determinasi

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,474)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,224 \times 100\%$$

$$CD = 22,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 22,4% artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) mempengaruhi langsung variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,4%.

b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kepemimpinan (X ₁)	Pengaruh langsung ke Y	$\beta_{YX_1} = 0,474$	0,224
Lingkungan kerja (X ₂)	Pengaruh tidak langsung ke Y	$\beta_{YX_2} = 0,861$	0,181
Jumlah			0,405

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

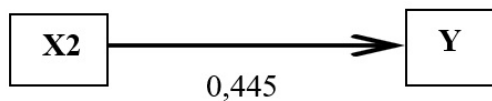
Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa diketahui pengaruh langsung Kepemimpinan (X₁) adalah 22,4% dan tidak langsung Kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan adalah 18,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Total besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 40,5% artinya

bahwa Kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

a. Koefisien Jalur Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8 koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,445 artinya bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,445.



Gambar 3. Koefisien Jalur Lingkungan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Analisis, 2023

b. Koefisien Determinasi

Adapun nilai koefisien determinasi/Coefficient Determined (CD) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,445)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,198 \times 100\%$$

$$CD = 19,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 19,8% artinya bahwa Lingkungan Kerja (X₂) mempengaruhi langsung variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 19,8%.

c. Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja (X₂) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 10. Pengaruh Lingkungan kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisa Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Lingkungan kerja (X ₁)	Pengaruh langsung ke Y	$pyX_1^2 = 0,445^2$	0,198

Pengaruh tidak langsung ke Y	$pyX_1 = rX_1X_2 = 0,474$	X	0,181
	$pyX_2 = 0,861$	X	
	$0,445$	x	
Jumlah			0,379

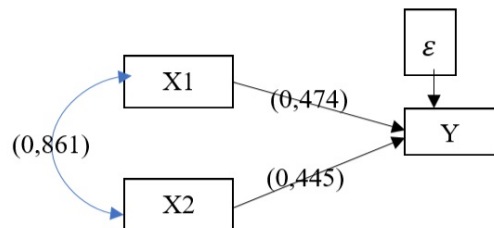
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa pengaruh langsung Lingkungan kerja (X₂) adalah 19,8% dan tidak langsung Lingkungan kerja (X₂) adalah 18,1% total besarnya pengaruh variabel Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 37,9% artinya bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan sebesar 37,9%.

3. Pengaruh Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

a. Koefisien jalur Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Rancangan Analisis jalur variabel Kepemimpinan (X₁) Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. Analisis jalur Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel kepemimpinan X₁ (0,474) lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja X₂ (0,445), artinya Kepemimpinan X₁ berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y), dan Lingkungan kerja X₂ (0,445) lebih kecil dibandingkan dengan Kepemimpinan X₁ (0,474), artinya Kepemimpinan X₁ dan Lingkungan kerja (X₂) juga berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y). Adapun persamaan jalur adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,474 X_1 + 0,445 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja karyawan

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

P_{yx1} = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung Kepemimpinan X_1 terhadap Kinerja karyawan (Y)

P_{yx2} = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung Lingkungan X_2 terhadap kinerja karyawan (Y)

r_{x1x2} = Korelasi nilai Kepemimpinan X_1 dengan Lingkungan kerja (Y)

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.611	4.236

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 atau 61,1% maka variabel kinerja karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) atau dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,1% dan sisanya 38,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan

Lingkungan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 12. Pengaruh Simultan Kepemimpinan (X_1) Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung		Subtotal pengaruh
			X_1	X_2	
Kepemimpinan (X_1)	0,474	0,224	-	0,181	0,405
Lingkungan kerja (X_2)	0,445	0,198	0,181	-	0,377
Total Pengaruh					0,782
Pengaruh Variabel Lain (e)					0,218

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa koefisien Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,474 dan Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,445 total pengaruh yang disebabkan pengaruh langsung Kepemimpinan (X_1) sebesar 40,5% dan pengaruh langsung Lingkungan kerja (X_2) sebesar 37,7%. total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 18,1%. Total pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,707. Adapun pengaruh variabel di luar model adalah sebesar $1 - 0,707 = 0,218$ atau 21,8%.

Pengujian Hipotesis

1. Korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja

Pengujian hipotesis korelasi Kepemimpinan (X_1) dengan lingkungan kerja (X_2) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

Kriteria Uji : H_0 ditolak Jika $sig < \alpha$ atau $|t_{hitung}| > t_{tabel}$.

Pengujian hipotesis korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dilakukan dengan

menggunakan uji statistik t, yaitu dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

r = 0,861 serta n = 60

Maka :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,861\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0,861^2}}$$

$$t = \frac{7,615}{0,508}$$

$$t = 12,892$$

Nilai thitung diatas selanjutnya dibandingkan dengan ttabel pada tingkat 5% df = n - 2 = 60 - 2 = 58, maka diperoleh ttabel = 2,001 dengan demikian diketahui nilai thitung (12,892) > ttabel (2,001). Maka dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak, artinya terdapat korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

2. Pengajuan Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Analisis hipotesis perpengaruh secara parcial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 13. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.608	4.342		4.516	<.001
Kepemimpinan (X1)	.379	.128	.474	2.960	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.299	.139	.445	2.154	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS, 2023

- a. Hipotesis parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 13 disimpulkan bahwa nilai thitung variabel Kepemimpinan adalah 2,960 nilai

thitung diatas selanjutnya dibandingkan ttabel dengan tingkat signifikan 5% df=n - 2 = 60-2=58 diperoleh ttabel = 2,001. Dengan demikian diketahui nilai thitung thitung (2,960) > ttabel ttabel (2,001), maka dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

- b. Hipotesis parsial variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah 2,154 Nilai thitung diatas selanjutnya dibandingkan ttabel dengan tingkat signifikan 5% df=n - 2 = 100-2=98 diperoleh ttabel = 2,001. Dengan demikian diketahui nilai thitung (2,154) > ttabel (2,001), maka dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

3. Pengujian Hipotesis Variabel Secara Simultan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diketahui memulai pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H0:pyxlx2=0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

H1:pyx1x2≠ 0 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Kriteria Uji : Tolak H0 Jika Sig.< α atau fhitung > ftabel

Untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara

simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 60 – 2 = 58 diperoleh $F_{tabel} = 3,16$. Sedangkan F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1697.466	2	848.733	47.293	<.001 ^b
Residual	1022.934	57	17.946		
Total	2720.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 14 hasil F_{hitung} Menunjukkan nilai 47,293 dengan tingkat signifikan 0,001 sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,16$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,293 > 3,16$) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$.

Dengan Hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

Pembahasan

1. Korelasi Kepemimpinan dan Lingkungan kerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($12,892$) > t_{tabel} ($2,001$). Artinya terdapat korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. Besarnya korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 0,793 termasuk ke dalam kategori sangat kuat karena terdapat pada interval koefisien 0,80.-1,000.

2. Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($2,960$) > t_{tabel} ($2,001$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Iis Novianti & Elvera Medina Hijratunnisa (2022) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta DKI Jakarta.

3. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($2,154$) > t_{tabel} ($2,001$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dari Ramma Indra Pramuji (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu”.

4. Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,293 > 3,16$) dan tingkat signifikan ($0,001 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Ispurwanto & Mochammad Rico (2022) bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Suara Mandiri Kota Tegal.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat Korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 0,861 termasuk ke dalam kategori sangat kuat
2. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,960) > t_{tabel} (2,001)$.
3. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} (2,154) > t_{tabel} (2,001)$.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (47,293 > 3,16)$ dan tingkat signifikansi $(0,000 < 0,050)$.

Saran

1. Kuatnya korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja menekankan pentingnya mengembangkan kepemimpinan yang efektif. Sebaiknya Perusahaan fokus pada pelatihan dan pengembangan pemimpin yang dapat memengaruhi lingkungan kerja dengan positif.
2. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Sebaiknya tingkatkan komunikasi, manajemen konflik dan fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung.
3. Sebaiknya Manajemen harus berfokus pada kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
4. Evaluasi dampak dari perubahan yang dilakukan dalam kepemimpinan dan

lingkungan kerja untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad, and Syaiful Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 235-246.
- Arief Aryono, I., Hartono, A., Kunci, K., Kerja, L., & Kinerja, dan. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening*
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Bahagia, Rahmad, Linzzy Pratami Putri, and Tommy Rizdwansyah. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan." *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*. Vol. 1. No. 1. 2018
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1)
- Burchill, S., & Linklater, A. (2019). *Teori-teori Hubungan Internasional*. Nusamedia.
- Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28-39.
- Djuanda, G. (2021). *FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN*. Dasar Ilmu Manajemen, 59.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163-175.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Herdiyanti, Rafita, Syeh Assery, and Muhammad Subkhan. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEDISIPLINAN PADA SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN*. Diss. STIE Widya Wiwaha, 2019.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri
- Kusjuno, Gatot; RATNASARI, Putri. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2019, 2.2: 224-243
- Larasati, Sri. *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish, 2018.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press
- Manik, K. E. S. (2018). *Pengelolaan lingkungan hidup*. Kencana.
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 7(1).
- Nasrum, A. (2018). *Uji normalitas data untuk penelitian*. Jayapangus Press Books, i-117.
- Nugroho, M. A., Saryadi, S., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Bandeng Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 196-205
- Nugroho, Untung. *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung, 2018
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara*

- Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2020.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- Puspitasari, R. KERANGKA TEORI DALAM PENELITIAN
- Putra, N. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang. *Jurnal Indonesia Power Semarang*.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 1(4), 593-602.
- Risnawati, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Hubungan Kerjasama Sekolah dengan Masyarakat di MTs Madani Alauddin Pao-Pao* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Sahlan, A. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20-32.
- Srikaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1), 57-72.
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., ... & Suyuthi, N. F. (2021). *Desain penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis. Health Books Publishing
- Sugiono, Noerdjanah Noerdjanah, and Afrianti Wahyu. "Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture

- Evaluation." *Jurnal Keterapian Fisik* 5.1 (2020): 55-61
- Sugiyono, S. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Thoha, M. (2004). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-1
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan penguMangkunegara, A. A. P. (2005). Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai.kurannya. Bumi Aksara.*
- Utami, S. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1)