



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bungo

Suci Sabilah¹, Yudhi Novriansyah^{2*}

^{1,2}Universitas Muara Bungo, Indonesia

Alamat: Jl Diponegoro No.27 Kelurahan Cadika, Bungo, Jambi

*Korespondensi penulis: yudhinov1983@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of Leadership and Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Bungo Regency. The type of research conducted is quantitative research using the purposive sampling technique. The sample used in this study consisted of 30 respondents. The data from this research were processed and analyzed using Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Hypothesis Test with the help of SPSS version 26 software. The research results state that Leadership affects the Performance of Civil Servants where t -count (2.385) > t -table (2.051) and is significant because (0.024 < 0.05). Work Environment affects the Performance of Civil Servants where t -count (3.211) > t -table (2.051) and is significant because (0.003 < 0.05). Meanwhile, simultaneously, the independent variables affect the dependent variable where F -count 9.952 > F -table of 3.34 with a probability level (0.000 < 0.05). The Coefficient of Determination (R^2) value is 42.4%, with the remaining influenced by other dimensions. Through this research, it is useful to enhance knowledge and insights related to Leadership and Work Environment on the Performance of Civil Servants.*

Keywords: Leadership, Work Environment, Civil Servant Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bungo. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Data dari penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis dengan bantuan dari software SPSS versi 26. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja PNS dimana t hitung (2,385) > t tabel (2,051) dan signifikan karena (0,024 < 0,05). Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS dimana t hitung (3,211) > t tabel (2,051) dan signifikan karena (0,003 < 0,05). Sedangkan secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap variable dependen dimana F hitung 9.952 > F tabel sebesar 3,34 dengan tingkat probabilitas (0.000 < 0.05). Adapun nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 42,4%, sisanya dipengaruhi dimensi lain. Melalui penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan terkait Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja PNS.

1. LATAR BELAKANG

Suatu organisasi tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja pegawai pada organisasi diuntut efektif serta efisien agar organisasi tersebut dapat berkembang. Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja pegawai agar semakin baik. Sementara itu, kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang mana telah dikatakan di atas bahwa dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika membahas tentang Kepemimpinan, maka akan di bahas didalamnya adalah

kepemimpinan dan seorang pemimpin itu sendiri. Personal kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya Tarik (Setyaki & Al Farqan, 2021).

Kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau Bawahannya (Tanjung et al., 2022), Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Armawati, 2023). Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja Metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Lingkungan kerja dapat juga menciptakan hubungan kerja yang mengikat Antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Suprpto et al 2023).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), dipimpin oleh seorang kepala BAPPEDA merupakan jabatan struktural yang berada di lingkungan, Tidak bisa di pungkiri bahwa bapak pemimpin, mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan keberhasilan suatu wilayah Perencanaan Pembangunan Suatu Daerah. Begitu pula yang terjadi di Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi. Dari pengamatan awal, kepemimpinan Bappeda ditemukan fakta bahwa pimpinan membangun Iklim saling mempercayai dengan bawahannya, namun ada kendala seperti pemimpin mempunyai kegiatan pekerja diluar kantor yang beragam dan belum adanya penghargaan kepada pegawai seperti pemberian Apresiasi.

Kemudian, kinerja pegawai dapat di pengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang memiliki peran dalam menciptakan kinerja pegawai. Dimana suasana kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) yang nyaman dan aman Faktor lingkungan kerja secara fisik. Begitu pula dengan lingkungan kerja kantor, masih ada beberapa bagian ang belum memadai antara lain, fasilitas kursi tempat duduk diarea sekitar pekarangan kantor yang minim, ruangan kerja masih berserakan dokumen-dokumen sehingga kelihatan sempit dan tidak rapih serta fasilitas komputer itu tidak berfungsi dengan baik.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang hidup dan memiliki perasaan dan emosi berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu organisasi memperhatikan sumber dayanya, karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dan upaya daya pikir dan dengan fisik yang dimiliki seseorang individu menurut Hasibuan dalam (Pulungan & Rivai, 2021).

Penjelasan lain tentang Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia—bukan mesin—dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Suseno et al., 2023).

Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peran seorang pemimpin. Oleh karena itu para pemimpin sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi Oleh sebab itu pemimpin harus memiliki kompensasi dan pengetahuan (managerial dan strategi) yang lebih berperilaku baik mampu mempengaruhi mengarahkan orang lain. Menurut (Laia, 2023), Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Miftah dalam (Karlina & Herni, 2022) Kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan Menurut Winardi dalam (Agustin et al., 2019) Bahwa Pemimpin itu Adalah seseorang yang Karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Rumangkit dalam (Herawati & Sunarto, 2022) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana guru melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pendidik dapat mengajar dengan optimal. Menurut (Pusparani, 2021)

adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Kadarisman dalam Bayu dan Sri (Dani, 2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memdeterminasii pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja menurut Saputra dkk (2017) adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan manajerial.

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Gufran & Subroto, 2022) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Helfert dalam (Agusri, 2019) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja juga hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Edison dalam (Lestari et al., 2022).

Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Budi, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk enjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Siregar, 2021). Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi. Dengan demikian maka sampel yang digunakan ialah sebanyak 30

orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah Data Primer berupa kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner itu sendiri, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis Dalam penelitian ini menggunakan analisis data yaitu statistik deskriptif.. Terdiri dari analisis karakteristik responden, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji-t dan Uji-F) juga Uji Koofisien Determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	KP1	0.715	0,349	Valid
	KP2	0.758	0,349	Valid
	KP3	0.758	0,349	Valid
	KP4	0.797	0,349	Valid
	KP5	0.765	0,349	Valid
	KP6	0.693	0,349	Valid
	KP7	0.783	0,349	Valid
	KP8	0.662	0,349	Valid
	KP9	0.664	0,349	Valid
	KP10	0.591	0,349	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.664	0,349	Valid
	LK2	0.905	0,349	Valid
	LK3	0.775	0,349	Valid
	LK4	0.731	0,349	Valid
	LK5	0.854	0,349	Valid
	LK6	0.688	0,349	Valid
	LK7	0.754	0,349	Valid
	LK8	0.779	0,349	Valid
	LK9	0.876	0,349	Valid
	LK10	0.784	0,349	Valid
Kinerja PNS (Y)	KP1	0.761	0,349	Valid
	KP2	0.787	0,349	Valid
	KP3	0.783	0,349	Valid
	KP4	0.799	0,349	Valid
	KP5	0.801	0,349	Valid
	KP6	0.799	0,349	Valid
	KP7	0.816	0,349	Valid
	KP8	0.809	0,349	Valid
	KP9	0.793	0,349	Valid
	KP10	0.830	0,349	Valid

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk semua item pertanyaan penelitian lebih besar dari nilai r-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.893	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.927	0.60	Reliabel
Kinerja PNS (Y)	0.936	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.504	7.861		.319	.753		
	KEPEMIMPINAN	.400	.167	.356	2.385	.024	.959	1.042
	LINGKUNGAN KERJA	.519	.162	.479	3.211	.003	.959	1.042

a. Dependent Variable: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Dari sumber tabel diatas maka dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 2.504 + 0.400 (X_1) + 0.519 (X_2) + e$$

Sedangkan dari persamaan regresi yang diuraikan diatas maka dapat dijelaskan persamaannya antara lain; Konstanta (α) sebesar **2.504** menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) akan menjadi 2,504 jika nilai Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah nol.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,400 yang menunjukah pengaruh positif variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja PNS. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja PNS, maka semakin meningkatkan Kinerja PNS pada Bappeda Bungo

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,519 yang menunjukkan pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja PNS, maka semakin meningkatkan Kinerja PNS pada Bappeda Bungo

Pengujian Hipotesis Penelitian

1) Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.382	6.827
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PNS				

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dengan nilai R² (R-Square) sebesar 0,424 menunjukkan bahwa variabel-variabel ini bertanggung jawab atas 42,4% dari variasi variabel kinerja PNS. 23,4 persen terakhir mungkin dipengaruhi oleh sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

2) Uji T

Hasil uji T atau uji parsial dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.504	7.861		.319	.753
	KEPEMIMPINAN	.400	.167	.356	2.385	.024
	LINGKUNGAN KERJA	.519	.162	.479	3.211	.003
a. Dependent Variable: KINERJA PNS						

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Menurut tabel di atas, variabel Kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini memiliki nilai nilai t-hitung (2.385) > t-tabel (2.051) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung (3.211) > t-tabel (2.051) yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS,

3) Uji F

Hasil uji simultan (uji-f) dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.699	2	463.849	9.952	.000 ^b
	Residual	1258.468	27	46.610		
	Total	2186.167	29			
a. Dependent Variable: KINERJA PNS						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN						

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji sebesar 0,000 < 0,05 (α) dan nilai f-hitung sebesar 9.952 lebih besar dari 3.34 (nilai f-tabel). Oleh karena itu, kami dapat menyimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja PNS.

Hubungan Antar Variabel

Pembahasan mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikan; nilai signifikansi (p-value) adalah 0,024, lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) 0,05, dan nilai t-hitung adalah 2,385, lebih tinggi dari nilai t-tabel yang relevan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen & Miller dalam Hafid (2018), Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk memiliki tujuan pribadi yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, tentunya untuk mencapai visi dan misi organisasi

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan; nilai signifikansi (p-value) adalah 0,03, lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) 0,05, dan nilai t-hitung adalah 3.211, lebih tinggi dari nilai t-tabel yang relevan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kadarisman dalam Bayu dan Sri (2017), mengartikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mendeterminasi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

3) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikan dalam penelitian ini; nilai signifikansi (p-value) adalah 0,00, lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) 0,05, dan nilai F-hitung adalah (9.952) > F-Tabel adalah (3.34). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Simultan atau bersamaan. Selain itu, nilai R-Square penelitian sebesar 0,424 ditemukan dalam pengujian koefisien determinasi (R²). Ini menunjukkan bahwa variabel independent (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) mempengaruhi variabel dependent.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja PNS, Lingkungan Kerja juga disimpulkan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS. Selain itu secara simultan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS. Dari kesimpulan diatas maka disarankan agar kepemimpinan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bungo melakukan pengawasan untuk mencapai target pencapaian program kerja, meningkatkan kebersamaan seperti *Family Gathering* dan pertemuan bulanan dan mendorong pegawai melaksanakan pekerjaan dengan rapi, tertib, tuntas dan mengutamakan kekompakan serta semangat tim.

DAFTAR REFERENSI

- Agusri, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lematang di Tanjung Enim. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(1), 1–10.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20–25.
- Anggraeni, P. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Maicih Inti Sinergi. Universitas Komputer Indonesia.
- Armawati, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, analisis jabatan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 112–122.
- Balatif, M., Widiana, M. E., & Hartanti, Y. P. (2022). Pengaruh organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan mutasi kerja terhadap komitmen dan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 59–72.
- Budi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Dani, S. (2023). Pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Jurnal Multimedia dan Teknologi Informasi (Jatilima)*, 5(02), 12–20.
- Gufuran, A., & Subroto, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kinerja petugas lembaga masyarakat. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(2), 844–852.
- Herawati, N., & Sunarto, S. (2022). Lingkungan kerja memoderasi pengaruh self-efficacy dan kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Kota Pekalongan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 5050–5065.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan ajar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kadek Carita. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.
- Karlina, D., & Herni, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika, dan Aeroakustika BPPT Indonesia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 21–28.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 1–9.

- Laia, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 1–9.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(2).
- Maulana, A., & Purwati, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PKSS (Studi Kasus House Keeping Rawat Jalan RSPP). *Jurnal Manajemen Almatama*, 1(1), 51–60.
- Muktamar, A., Sari, Y., & Wiradana, N. (2024). Proses pengambilan keputusan dalam kelompok. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 44–56.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Setyaki, P. A. B., & Al Farqan, M. G. (2021). Kepemimpinan (leadership) berkarakter dalam kemajuan organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427–435.
- Siregar, I. A. (2021). Analisis dan interpretasi data kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*, 39–48.
- Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen sumberdaya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955.
- Yasin, I. (2021). Problem kultural peningkatan mutu pendidikan di Indonesia: Perspektif total quality management. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 239–246.