

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 3/7 2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT
SENABING**



Skripsi Oleh

ROPY MAYADI

01011282025080

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PTPN 7 UNIT SENABING**

Disusun oleh :

Nama : Ropy Mayadi

Nim : 01011282025080

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui, untuk digunakan sebagai lanjutan Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 31 Mei 2024



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 3/7 2024
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN 7 UNIT SENABING

Disusun oleh:

Nama : Ropy Mayadi
NIM : 01011282025080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 21 Juni 2024

Ketua

Anggota

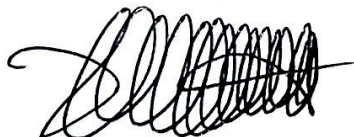


Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ropy Mayadi
NIM : 01011282025080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 7 Unit Senabing”

Pembimbing:

Ketua : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 21 Juni 2024
Pembuat Pernyataan



Ropy Mayadi
01011282025080

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“ Jadikan sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama dengan orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah : 153)

*Mune wo hatte ikiro. Onore no yowasa ya fugainasa ni dore dake uchinomesare
you to kokoro wo moyase ha wo kuishibatte mae wo muke. Kimi ga ashi wo
tomete uzukuttemo jikan no nagare wa tomatte kurenai.*

(Rengoku Kyojuro)

Hiduplah dengan penuh kebanggaan. Tak peduli berapa kalipun kau dihantam oleh kelemahan dan kekecewaan, bakarlah hatimu, gertakkan gigimu dan majulah. Jika sampai kau berhenti, waktu tidak akan menunggumu.

(Rengoku Kyojuro)

Skripsi ini Kupersembahkan untuk:

- **Orang tua, adik, dan keluarga**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 7 Unit Senabing”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari berbagai pihak agar menjadi perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang. Akhir kata peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, 21 Juni 2024



Ropy Mayadi
01011282025080

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan ini. Ungkapan terima kasih peneliti ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, kesehatan, serta kelancaran yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi peneliti, sehingga peneliti tidak menyerah dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Orang tua peneliti, Marzan dan Lastina yang telah memberikan banyak dukungan baik itu berupa dukungan materil maupun moral, sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi maupun skripsi dengan lancar.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

8. Ibu Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan peneliti arahan dan motivasi selama perkuliahan.
9. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji yang memberikan banyak ilmu serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
11. PTPN 7 Unit Senabing selaku tempat peneliti melakukan penelitian.
12. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi lainnya yang telah memberikan banyak pengajaran dan ilmunya selama perkuliahan.
13. Kedua adik peneliti, Dyon Mardani dan Fahima Aizatul Husna yang telah menjadi motivasi peneliti dalam melakukan yang terbaik untuk setiap kegiatan yang peneliti lakukan terutama dalam dunia perkuliahan.
14. Teman-teman seperjuangan Oyiq dan Vina yang selalu kebersamaan setiap kegiatan perkuliahan, serta Izza yang selalu membantu membagikan informasi tentang segala hal yang tidak peneliti ketahui dalam perkuliahan.
15. Teman-teman yang menjadi tempat menghilangkan penat di masa-masa akhir perkuliahan, Rahmat, Rifqi, Mbak Ze dan Dima. Terima kasih telah menemani dikala peneliti merasa lemah dan butuh teman untuk menghilangkan lelah dalam mengerjakan skripsi ini.
16. Keluarga lihin jaenab, Ayuk, Abang, Mbak, Teteh, dan Adek yang telah membagikan cita-cita dan motivasi yang baik bagi peneliti, sehingga peneliti memiliki motivasi yang lebih kuat dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini.

17. Dia yang menjadi motivasi bagi peneliti untuk menjadi lebih baik serta terhindar dari kegiatan-kegiatan tidak berguna seperti pacaran dan lain-lain, sehingga peneliti bisa fokus dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini. Semoga Allah SWT menjagamu dan membalasmu dengan kebaikan.
18. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
19. Peneliti sendiri yang telah bekerja keras dan tidak menyerah terhadap setiap kesulitan yang dihadapi. Terima kasih telah yakin dengan kemampuan dirimu, terima kasih telah bertahan, terima kasih karena tidak menyerah. Teruslah melangkah dengan yakin, jangan berputus asa apalagi sampai menyerah, karena kesuksesan tidak bisa didapat hanya dengan berleha-leha.

Palembang, 21 Juni 2024



Ropy Mayadi
01011282025080

ABSTRAK**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 7 Unit Senabing**

Oleh:

Ropy Mayadi

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 7 Unit Senabing. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 250 karyawan. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 161 karyawan serta teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja KaryawanMengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PTPN 7 Unit Senabing

By:

Ropy Mayadi

This research aims to examine the influence of leadership and work environment on employee performance at PTPN 7 Unit Senabing. This research is descriptive quantitative research. The population in this research was 250 employees. The number of samples was determined using Slovin formula of 161 employees and the sampling technique was simple random sampling. The data used in this research is primary data with collection using a questionnaire. The analysis technique used is multiple regression analysis. The results of this research are that leadership has a positive and significant effect on employee performance and the work environment does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Employee Performance*

*Approved by,
Chairman of The Management
Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 19890711201831001

Advisor



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 3 / 2024
FAKULTAS EKONOMI 7

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa:

Nama : Ropy Mayadi
NIM : 01011282025080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 7 Unit Senabing

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.

NIP. 198605202020122010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



| | |
|------------------------------|------------------------------------|
| Nama | Ropy Mayadi |
| NIM | 01011282025080 |
| Jenis Kelamin | Laki-laki |
| Tempat, Tanggal Lahir | Giri Mulya, 10 Juli 2002 |
| Agama | Islam |
| Status | Belum Menikah |
| Alamat | Desa Makartitama, Kec. Lahat |
| Email | ropymayadi07@gmail.com |
| No. Hp | 082186909547 |
| Riwayat Pendidikan | |
| 2009-2015 | SD Negeri 4 Lubai |
| 2015-2018 | SMP Negeri 5 Lahat |
| 2018-2020 | SMA Negeri 4 Lahat |
| 2020-2024 | S1 Manajemen Universitas Sriwijaya |

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK..... | xi |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xx |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 12 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 12 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 13 |
| 2.1 Studi Kepustakaan | 13 |
| 2.1.1 Landasan Teori | 13 |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.1.2.1 Definisi Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan..... | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.3 Kepemimpinan | 16 |
| 2.1.3.1 Definisi Kepemimpinan | 16 |
| 2.1.3.2 Jenis Gaya Kepemimpinan | 17 |
| 2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan | 18 |
| 2.1.4 Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja | 19 |
| 2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja | 20 |
| 2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel | 22 |
| 2.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan..... | 22 |
| 2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| 2.4 Alur Pikir | 28 |
| 2.5 Hipotesis | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian | 29 |
| 3.2 Rancangan Penelitian | 29 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan data | 30 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 30 |
| 3.5.1 Populasi | 30 |
| 3.5.2 Sampel | 30 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 32 |
| 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian..... | 32 |
| 3.6.2 Uji Validitas | 33 |
| 3.6.3 Uji Reliabilitas..... | 33 |
| 3.7 Metode Suksesi Interval (MSI) | 34 |
| 3.8 Uji Asumsi Klasik | 34 |
| 3.8.1 Uji Normalitas | 34 |
| 3.8.2 Uji Multikolinearitas | 35 |
| 3.8.3 Uji Heterokedastisitas..... | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 3.9 Uji Statistik..... | 36 |
| 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 36 |
| 3.9.2 Uji Koefisien Korelasi (r)..... | 36 |
| 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 37 |
| 3.10 Uji Hipotesis..... | 37 |
| 3.10.1 Uji F (Uji Kelayakan Model)..... | 37 |
| 3.10.2 Uji t..... | 38 |
| 3.11 Definisi Operasional Variabel..... | 38 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 42 |
| 4.1 Profil Perusahaan..... | 42 |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan..... | 42 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 43 |
| 4.1.3 Struktur Perusahaan..... | 43 |
| 4.2.1 Profil Responden..... | 44 |
| 4.2.1.1 Status Pekerjaan Responden..... | 44 |
| 4.2.1.2 Jenis Kelamin Responden..... | 45 |
| 4.2.1.3 Usia Responden..... | 45 |
| 4.2.1.4 Lama Bekerja Responden..... | 46 |
| 4.2.1.5 Pendidikan Terakhir Responden..... | 47 |
| 4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian..... | 48 |
| 4.2.2.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X_1)..... | 48 |
| 4.2.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)..... | 56 |
| 4.2.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 66 |
| 4.2.3 Uji Instrumen Penelitian..... | 73 |
| 4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian..... | 73 |
| 4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 75 |
| 4.2.4 Uji Asumsi Klasik..... | 76 |
| 4.2.4.1 Uji Normalitas..... | 76 |
| 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas..... | 77 |
| 4.2.5 Hasil Uji Statistik..... | 79 |
| 4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 79 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) | 80 |
| 4.2.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 81 |
| 4.2.6 Hasil Uji Hipotesis | 81 |
| 4.2.6.1 Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)..... | 81 |
| 4.2.6.2 Hasil Uji t | 82 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 83 |
| 4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 83 |
| 4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 85 |
| 4.4 Keterbatasan Penelitian | 88 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 90 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 90 |
| 5.2 Saran | 90 |
| DAFTAR PUSTAKA | 92 |
| LAMPIRAN..... | 96 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Penyadap pada PTPN 7 Unit Senabing Tahun 2023 ... | 5 |
| Tabel 1.2 Data Ketercapaian Produksi PTPN 7 Unit Senabing 2023..... | 6 |
| Tabel 1.3 Data Perubahan Manajer Unit Periode 2020-2023..... | 8 |
| Tabel 1.4 Jumlah Getah Karet yang Hilang Tahun 2023..... | 9 |
| Tabel 1.5 Luas dan Kondisi Areal Perkebunan Karet PTPN 7 Unit Senabing Tahun 2023..... | 10 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| Tabel 3.1 Pembagian Jumlah Sampel..... | 31 |
| Tabel 3.2 Penskoran Jawaban Responden..... | 32 |
| Tabel 3.3 Tabel Interval Koefisien..... | 37 |
| Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel..... | 39 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja..... | 44 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 45 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 46 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 46 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 47 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_1)..... | 48 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel ... Lingkungan Kerja (X_2)..... | 56 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel ... Kinerja Karyawan (Y)..... | 66 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas..... | 74 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 75 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas..... | 77 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 78 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 78 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda..... | 79 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) | 80 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F..... | 82 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t..... | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Produksi dan Kapasitas Pabrik Komoditas Karet Tahun 2018-2022.. | 5 |
| Gambar 2.1 Alur Pikir..... | 28 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN 7 Unit Senabing..... | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner | 96 |
| Lampiran 2. Surat Konfirmasi Izin Penelitian | 103 |
| Lampiran 3. Hasil Kuesioner Karyawan PTPN 7 Unit Senabing | 104 |
| Lampiran 4. Metode Suksesi Interval (MSI)..... | 122 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas | 140 |
| Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 150 |
| Lampiran 7. Hasil Uji Statistik dan Hasil Uji Hipotesis | 151 |
| Lampiran 8. Tabel r..... | 152 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah aset utama dalam menyokong berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Keberadaan manusia merupakan hal penting yang dibutuhkan sebuah perusahaan, mereka menjadi aset penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh perusahaan sehingga dapat senantiasa memberikan kerja secara maksimal (Mulyeni et al., 2023). Secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dengan tidak adanya manusia sebagai penggerak atau yang mengoperasikan teknologi yang ada, maka teknologi dan aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut menjadi tidak terlaksana dan tujuan yang diinginkan tidak tercapai (Pratiwi et al, 2022). Selain itu, sumber daya manusia yang professional menjadikan kinerja dalam suatu perusahaan menjadi maksimal. Sumber daya manusia (SDM) yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan juga akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dan sebaliknya jika SDM-nya kurang baik hasil kinerjanya juga akan kurang baik dan menghambat progres perusahaan (Noviyanti & Hijriatunnisa, 2022).

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang berkaitan dengan keinginan yang ingin dicapai perusahaan yang dalam hal ini ialah kualitas, kuantitas, efisiensi dan seterusnya (Ulya & Octavia, 2023). Menurut (Adriani & Charli, 2023) kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang telah diraih oleh karyawan dalam melakukan tugas berdasarkan tanggung jawab yang

telah diberikan kepadanya. Kinerja seorang pekerja merupakan manifestasi lahiriah dari pekerjaan yang mereka lakukan dan seberapa baik mereka melakukannya dalam kaitannya dengan peran mereka di perusahaan atau organisasi selama jangka waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan berkinerja tinggi yang dimiliki suatu perusahaan, semakin produktif pula perusahaan tersebut secara keseluruhan, sehingga memungkinkan perusahaan tersebut berhasil bersaing di dunia modern. Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk memastikan anggota timnya bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktivitas bisnis berjalan lancar (Heriyanti, 2021).

Kepemimpinan merupakan proses memberikan inspirasi kepada karyawan agar mau melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dengan tujuan meraih hasil yang diinginkan sebelumnya. Kepemimpinan juga berarti mendorong setiap orang untuk bertindak secara moral dengan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Rachmayuniawati & Mulyeni (2023) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mengarahkan, mengelola, dan memutuskan seluruh aspek organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Pada sebuah organisasi atau perusahaan, pemimpin dan karyawan memberikan kontribusi besar yang menjadi penentu keberlanjutan organisasi, sehingga seorang pemimpin perlu untuk bisa mengambil akuntabilitas dalam segala hal yang ada di dalam perusahaan sehingga dia akan mampu untuk membimbing dan memotivasi karyawan menuju keberhasilan kerja. Menurut

Heriyanti (2021) menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, dan tidak semua orang mempunyai kapasitas yang sama dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin mempunyai kewajiban terhadap keberhasilan jasmani dan rohani kegiatan kerja yang dipimpinnya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi seorang pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya. Selain kepemimpinan seorang pemimpin, lingkungan kerja juga memiliki bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bisnis atau institusi agar suasana tempat kerja tetap rapi, bersih, dan bersahabat, maka perlu adanya perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan. (Angkiat, 2022).

Lingkungan kerja menurut Afandi adalah hal-hal di lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan (Wibowo & Cahyanti, 2022). Lingkungan kerja memiliki dampak dalam perkembangan kinerja pegawai, karena tempat kerja ialah segala hal yang terdapat di sekitar ataupun mengelilingi pegawai ketika melakukan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya (Idris & Naim, 2023). Karyawan yang menyukai tempat kerjanya akan dapat betah dalam bekerja karena lingkungan kerja yang sesuai, teman kerja dan atasan yang saling mengerti satu sama lain serta saling membantu ketika ada yang sedang membutuhkan sesuatu. Hal ini akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan (Ulya & Octavia, 2023).

Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada di tempat kerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik yaitu hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu antara atasan dan karyawan maupun hubungan sesama rekan kerja (Fatimah & Hadi, 2021).

Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja dari setiap organisasi ataupun perusahaan salah satunya ialah PTPN 7. PTPN 7 adalah organisasi bisnis bidang perkebunan yang unit bisnisnya terdiri atas wilayah Bengkulu, Sumatera Selatan, dan Lampung. Komoditas utama perusahaan PTPN 7 ialah karet, teh, sawit, dan tebu. Untuk komoditas karet, pada tahun 2022, diketahui luas areal tanaman karet tercatat seluas 24.689 Ha dimana keseluruhan luas areal tersebut merupakan areal tanaman menghasilkan. PTPN 7 memiliki lima Pabrik SIR LG (SIR 20) dengan total kapasitas pengolahan 225 ton KK per hari, dua Pabrik SIR HG (SIR 3L dan 3WF) dengan total kapasitas pengolahan mencapai 50 ton KK per hari, dan lima Pabrik RSS dengan total kapasitas pengolahan mencapai 45 ton KK per hari. Statistik produksi karet perusahaan PTPN 7 adalah sebagai berikut :



Sumber : PTPN 7 (2024)

Gambar 1.1 Produksi dan Kapasitas Pabrik Komoditas Karet Tahun 2018-2022

Dari Gambar 1.1 tersebut dapat kita lihat terjadi penurunan produksi karet pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Penurunan produksi juga dapat kita artikan bahwa terjadi penurunan kinerja yang dilakukan oleh karyawan PTPN 7 itu sendiri. Salah satu unit bisnis perkebunan karet PTPN 7 ialah unit bisnis Senabing yang berada di Kabupaten Lahat. Pada PTPN 7 Unit Senabing karyawan yang bekerja sebagai penyadap terbagi menjadi karyawan dinas dan karyawan borong dengan jumlah karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Penyadap pada PTPN 7 Unit Senabing Tahun 2023

| Jenis Karyawan | Jumlah (Orang) |
|-----------------|------------------|
| Karyawan Dinas | 20 |
| Karyawan Borong | 250 |
| Total | 270 Orang |

Sumber: PTPN 7 Unit Senabing (2024)

Pegawai dinas ialah pegawai tetap yang mendapatkan upah tetap setiap bulannya dengan bekerja sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Pegawai dinas juga mendapatkan tunjangan-tunjangan dari perusahaan baik itu berupa cuti, dana pensiun dan lainnya, sedangkan pegawai borong ialah pegawai kontrak yang mendapatkan penghasilan sesuai dengan banyaknya jumlah getah karet yang disetorkan selama satu bulan. Sebagai penunjang dalam melaksanakan kegiatannya menyadap pohon karet di PTPN 7 Unit Senabing, karyawan diberikan perlengkapan-perengkapan yang dibutuhkan untuk menyadap pohon karet. Perlengkapan yang diberikan oleh perusahaan untuk para penyadap ialah berupa pisau sadap, mangkok sadap, talang sebagai alat mengalirkan getah karet dari pohon ke dalam mangkok, dan juga alat mal sadap.

Setiap karyawan yang bekerja sebagai penyadap mendapatkan perlengkapan-perengkapan tersebut, baik itu karyawan dinas maupun karyawan borong. Perbedaannya, selain mendapat perlengkapan tersebut karyawan dinas juga mendapatkan pakaian kerja (PDH). Meskipun telah mendapatkan perlengkapan untuk menunjang pekerjaan sebagai penyadap, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja sebagai penyadap belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari gambar 1 yang menunjukkan turunnya hasil produksi karet pada tahun 2022 di PTPN 7. Selain itu, belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja sebagai penyadap pada PTPN 7 Unit Senabing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Ketercapaian Produksi PTPN 7 Unit Senabing 2023

| Bulan | RKAP (Rancangan Kerja dan Anggaran Perusahaan) | REALISASI | | | % Terhadap RKAP |
|---------|--|-----------|------------|---------|--------------------|
| | | BI | Hari Sadap | Kg/Hari | |
| Januari | 127.800 | 98.800 | 29 | 3.407 | 77 |

| Bulan | RKAP (Rancangan Kerja dan Anggaran Perusahaan) | REALISASI | | | % Terhadap RKAP |
|---------------|--|----------------|------------|--------------|--------------------|
| | | BI | Hari Sadap | Kg/Hari | |
| Februari | 136.320 | 82.381 | 28 | 2.942 | 60 |
| Maret | 166.321 | 87.323 | 31 | 2.817 | 53 |
| April | 144.478 | 87.751 | 30 | 2.925 | 61 |
| Mei | 157.801 | 87.565 | 31 | 2.825 | 55 |
| Juni | 153.360 | 83.615 | 29 | 2.883 | 55 |
| Juli | 136.320 | 82.650 | 29 | 2.850 | 61 |
| Agustus | 102.240 | 80.593 | 29 | 2.779 | 79 |
| September | 102.240 | 57.997 | 29 | 2.000 | 57 |
| Oktober | 136.320 | 56.747 | 29 | 1.957 | 42 |
| November | 170.400 | 79.355 | 29 | 2.736 | 47 |
| Desember | 170.400 | 101.218 | 30 | 3.374 | 59 |
| JUMLAH | 1.704.000 | 985.995 | 344 | 2.866 | 58 |

Sumber: PTPN 7 Unit Senabing (2024)

Dari data pada tabel tersebut dapat kita lihat bahwa hasil produksi pada tahun 2023 tidak ada yang mencapai target. Persentase ketercapaian produksi pada tiap bulannya pun tidak ada yang mencapai angka 80 persen. Persentase ketercapaian hasil produksi pada tahun 2023 bahkan tidak mencapai 60 persen dari RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari para penyadap belumlah optimal. Melihat belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, seorang pemimpin memiliki peran besar untuk menjadikan karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga hasil yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai (Siagian & Khair, 2018).

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahannya, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi. Oleh karena itu, menurunnya kinerja dan tidak

optimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa juga disebabkan oleh peran pemimpin yang kurang peduli dan kurang memotivasi karyawannya (Noviyanti & Hijriatunnisa, 2022). Pada PTPN 7 Unit Senabing itu sendiri terjadi beberapa kali pergantian kepemimpinan yang memimpin unit cabang. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Data Perubahan Manajer Unit Periode 2020-2023

| Periode | Manajer |
|--------------------------------|----------------|
| 2020 - (Februari) 2021 | Enda Z Siregar |
| (Februari) 2021- (Oktober)2023 | Suratno SPKP |
| (November) 2023- Sekarang | M. Audy Temata |

Sumber: PTPN 7 Unit Senabing (2024)

Dari Tabel 1.3 tersebut diketahui bahwa terjadi tiga kali pergantian kepemimpinan pada periode waktu 2020 sampai dengan 2023. Kepemimpinan yang berbeda tentu saja akan berbeda pula kebijaksanaan dan pendekatannya terhadap karyawan. Sehingga terjadi juga perbedaan kinerja yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang akan memengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Jika lingkungan kerja pada sebuah perusahaan kondusif dan mendukung, maka karyawan akan menikmati waktunya untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan optimal serta kinerja karyawan akan meningkat (Marpaung & Darmawan, 2022). Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Siagian & Khair, 2018). Berikut Tabel 1.4 yang menunjukkan jumlah getah karet yang hilang pada 2023:

Tabel 1.4 Jumlah Getah Karet yang Hilang Tahun 2023

| Bulan | k3/Lump (Dalam kg) |
|--------------|--------------------|
| Januari | 56 |
| Februari | 38 |
| Maret | 73 |
| April | 17 |
| Mei | 28 |
| Juni | 84 |
| Juli | 52 |
| Agustus | 183 |
| September | 82 |
| Oktober | 4 |
| November | 38 |
| Desember | 557 |
| Total | 1212 |

Sumber: PTPN 7 Unit Senabing (2024)

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah getah karet yang hilang pada tahun 2023 cukup tinggi dan kehilangan terbanyak terjadi di bulan Desember dengan total mencapai 557 kg. Jumlah tersebut bukanlah angka yang kecil. Hal ini tentu saja akan memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan karena mengkhawatirkan hasil sadapan yang didapatkannya untuk hari esok kemungkinan akan dicuri oleh orang lain, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak bisa melakukan pekerjaan secara maksimal. Akibat dari sering kalinya terjadi kehilangan getah karet hasil ini menimbulkan kecurigaan dari karyawan satu terhadap karyawan lainnya. Hal tersebut menimbulkan kurangnya rasa kepercayaan antar karyawan penyadap pohon karet.

Penjaga keamanan yang berpatroli di perkebunan karet tentu saja telah diterapkan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya pencurian getah karet ini. Penjaga keamanan ini terdiri dari 1 ABRI, 1 Polisi, dan beberapa satpam yang terkadang ikut berpatroli mengawasi keadaan perkebunan. Akan tetapi hal ini tetap saja menjadi permasalahan yang sulit untuk diatasi, karena luasnya area perkebunan pada PTPN 7 Unit Senabing. Luas area perkebunan karet pada PTPN 7 Unit Senabing dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5 Luas dan Kondisi Areal Perkebunan Karet PTPN 7 Unit Senabing Tahun 2023

| Kategori | Keterangan |
|--------------------------|----------------------------|
| Jumlah Areal Perkebunan | Afdeling I dan Afdeling II |
| Luas Areal Perkebunan | 981 Ha |
| Kondisi Areal Perkebunan | Berbukit |

Sumber:PTPN 7 Unit Senabing (2024)

Dilihat dari luasnya area perkebunan yang ada pada PTPN 7 Unit Senabing tentu saja akan sangat sulit bagi para penjaga keamanan menjaga area perkebunan untuk menghindari terjadinya pencurian getah karet. Selain dari permasalahan pencurian getah karet yang membuat karyawan merasa khawatir dan tidak dapat bekerja secara maksimal, kondisi area perkebunan yang berbukit juga menjadi permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal dikarenakan dari luasnya jumlah area perkebunan karet tersebut sebagian besar areanya masih terdapat tanaman-tanaman liar yang mengganggu proses pengumpulan getah oleh karyawan. Tanaman-tanaman liar ini menjadikan penyadap menjadi kesusahan bergerak dari pohon satu ke pohon lainnya, sehingga penyadap menjadi lebih cepat lelah dan pada akhirnya hasil sadapan yang

dikumpulkan juga tidak maksimal. Selain itu, akses jalan di area perkebunan juga masih berupa batu-batuan kasar dan tanah yang akan menjadi licin dan berlumpur ketika diguyur hujan. Hal ini tentu saja akan menyulitkan karyawan dalam mengantarkan hasil sadapannya ke tempat penyetoran getah karet.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman et al., 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Noviyanti & Hijriatunnisa, 2022) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja akan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada PTPN 7 Unit Senabing dan penelitian terdahulu, kajian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan penting untuk diteliti. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 7 Unit Senabing”**.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Unit Senabing?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Unit Senabing?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Unit Senabing.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Unit Senabing.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada bidang kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan bagi perusahaan PTPN 7 khususnya Unit Senabing dalam melakukan perbaikan yang lebih baik dan menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. El. (2020). *Human Relations*. EDU PUSTAKA.
- Adriani, Y., & Charli, C. O. (2023). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja, Sistem Reward dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABAISIAT RAYA*. 1(1), 1–15.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27–36.
- Angkiat, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(02), 190–202.
<https://doi.org/10.36418/jist.v3i2.321>
- Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fega MariKultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 82. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7232>
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>
- Dewi, A. M., & Handaruwati, I. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Marthani. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 1–22.
<https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.15>
- Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)*, 1(3), 8–15.
- Effendy, O. U. (2020). *Human Relation & Public Relation*. CV Mandar Maju.
- Enny W., D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. M. Erma W. (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). *Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA Nasional*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Edisi Sembilan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Heriyanti, S. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang*. 4(2), 915–925.
- Idris, M. A., & Naim, M. R. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kleen Quip Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 09(01), 76–86.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i1.899>
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sindoro. *JURNAL ECOBISMA. (Online)*, 7(1), 20–30.
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya*, 6(2), 1772–1783. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mulyeni, S., Lestari, A., & Azizah, N. (2023). *Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Champ Resto Indonesia Tbk*. 23(2), 185–194.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 43–53.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Proprtindo Di Bandara Soekarno Hatta*. 1(2).
- Nurwulandari, A., & Irmawanti, M. T. (2023). The Effect Of Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Organizational Culture On Employee Performance Through Motivation at The Immigration Office *International Journal of ...*, 4(2), 446–462.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang)*.

18(3), 147–160.

- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Paspalum : Jurnal Ilmiah Pertanian*, 6(2), 134–141.
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Selvia, A. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri, Vol 1 No 2*. <http://e-jurnal.lppmunsera.org>
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. 282.
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sutedjo, A. S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 120–129.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamsuri, & Halim. (2021). Kontribusi Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Vulkanisir Ban Makmur Serdang Bedagal. *JURNAL ECOBISMA, Vol. 8*.
- Ulya, R., & Octavia, Y. F. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(5), 206–214. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i5.31>
- Umam, M. K. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staff Akademik Kampus Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 205–214. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8738>

- Wibowo, R. S., & Cahyanti, M. M. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan impact of work environment and training on employee performance . The sampling technique used is total sampling . The analysis used is the Frequency research , the independent vari.* 5(1), 46–55. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3294–3311.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Compensation, Leadership Style, and Employee Performance: A Case Study at PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.* 142(Seabc 2019), 385–387. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200520.064>