Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 32126-32132

Pengaruh Kepemimpinan Lingkungam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan padaa PT. Serdang Cemerlang

Ayu Nita Putri[1], Supriadi[2], Syafrizal[3]
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: syafrizal Email: syafrizal@fe.uisu.ac.id

Published: November , 2025

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah Sering terjadinya kerusakan dan kebocoran di mesin pengolahan yang mengakibatkan keterlambatan dalam pengolahan buah serta minyak di bagian steam sering kekurangan. Minimnya teknisi di PT. Serdang Cemerlang yang mengakibatkan keterlambatan perbaikan dalam kerusakan mesin. Masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk dikarenakan sering terkena macet dan rumah jauh dari lokasi PT. Serdang Cemerlang.Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Serdang Cemerlang yang berjumlah 70 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dnegan menggunakan angket yang disebarkan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh tingkat perbandingan 5% serta menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang.

Keywords: **Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja**

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlakuan terhadap masing-masing sumber daya juga berbeda, khususnya sumber daya manusia atau yang biasa disebut pegawai. Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih profesional dan produktif

Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih profesional dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi, tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalanya suatu perusahaan

Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusiannya, dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggula kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri, karena faktor untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka yang didapat akan tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas pegawai rendah maka yang mereka hasilkan akan rendah.

Menurut Luthans, (2018:145) Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi komitmen organisasi dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai tanggung jawabnya Bismala et al., (2016:154)

Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumya, berarti dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagai seorang pimpinan didalam sebuah perusahaan pimpinan harus memperhatikan karyawannya juga agar kinerja karyawan tetap berjalan optimal, pimpinan juga harus bisa memberikan komitmen yang jelas baik dalam pengambilan keputusan yang dampaknya sangat beesar kepada karyawan.

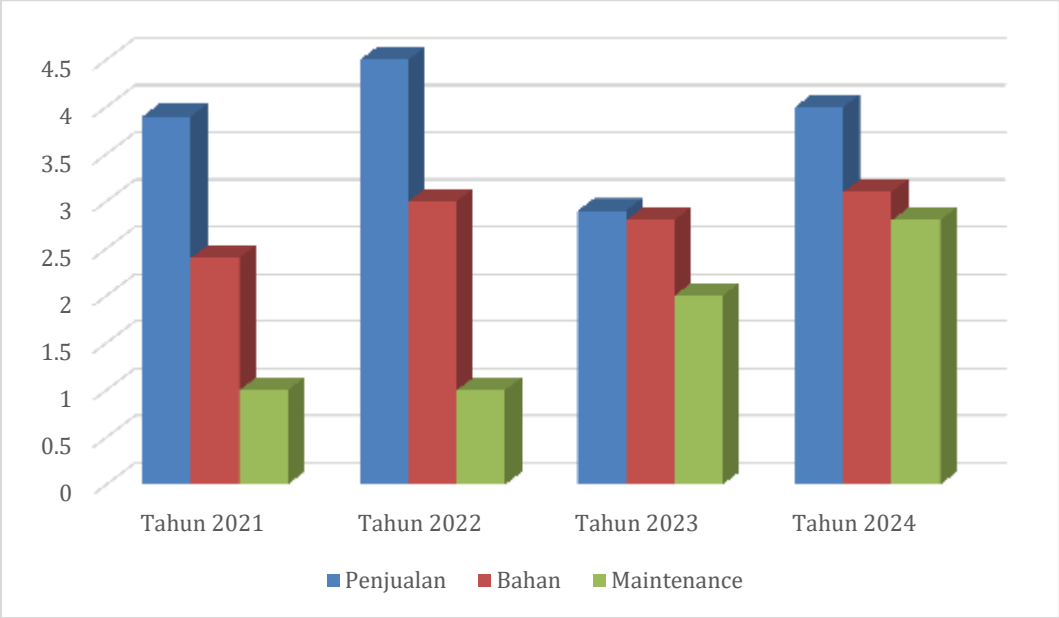
Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pemimpin juga memainkan peran penting dalam keseluruhan kegiatan atau pun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok Amirullah, (2015:122).

Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga baik metode secara individual maupun kelompok, menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif .

PT. Serdang Cemerlang merupakan pabrik kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit seperti turunan CPO seperti High CPO (HCPO) / Minyak CPO Asam Tinggi, Pome Oil/Palm Kernel/Miko dan Caangkang yang beralamat Jl. Paluh Manan. Desa Kota Datar Kec. Hamparan Perak Kab.Deli Serdang Sumatera Utara 20374.

Dalam menjalankan visi dan misi PT. Serdang Cemerlang harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil turunan CPO yang terbaik, untuk mencapai hal tersebut PT. Serdang Cemerlang harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten dalam menghasilkan kinerja yang optimal,

kinerja yang dicapai para karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendahnya.
Untuk melihat hasil dari sumber daya manusia yang di hasilkan di PT. Serdang Cemerlang, peneliti melakukan prasurvei dengan beberapa karyawan PT. Serdang Cemerlang. Dari hasil prasurvei tersebut dapat disimpulkan memiliki hasil yang baik, hanya saja terdapat beberapa kendala atau masalah yang harus di perbaiki terutama di bagian produksi seperi sering terjadinya kerusakan mesin yang mengakibatkan penghambatan pengolahan buahnya, masalah lainnya sering terdapat kekurangan minyak di steam pengolahan, minimnya teknisi yang di miliki PT. Serdang Cemerlang menjadi hal utama yang mengakibatkan sering terjadinya kerusakan, ketika terjadi kerusakan PT. Serdang Cemerlang harus mendatangkan beberapa teknisi dari luar perusahaan. berukut data rekapitulasi kinerja perusahaan dalam beberapa tahun terakhir



Sumber : PT. Serdang Cemerlang Tahun 2021-2024

Gambar 1
Rekapitulasi Kinerja PT. Serdang Cemerlang Medan

Dari gambar diatas menunjukan di setiap tahunnya penjualan minyak CPO dan yang lainnya mengalami kenaikan dan penurunan yang sangat signifikan dalam 4 tahun terakhir, untuk maintenance di tahun 2024 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam beberapa perbaikan mesin produksi PT. Serdang Cemerlang.
Fenomena lainnya yang ditemukan peneliti ialah masih adanya beberapa karyawan PT. Serdang Cemerlang yang sering terlambat masuk kerja, dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang jauh rumanya dari PT. Serdang Cemerlang disamping itu sering terjadinya kemacetan di daerah marelan dan hamparan perak kalau sudah pagi yang mengakibatkan terlampat sampai kantor. PT. Serdang Cemerlang memberikan tindakan tegas untuk melatih kedisplinan para karyawannya, apabila terlambat sampai tiga kali dalam sebulan maka PT. serdang Cemerlang memberikan sanksi pemotongan gaji.
Fenomena lainnya yang ditemukan peneliti ialah masih kurangnya ketegasan pimpinan kepada karyawan yang dilapangan soal kebersihan, yang terlihat tumpukan cangkang yang berserakan tidak sesuai dengan tempat yang sudah di tentukan serta jangkos yang berserakan, hingga para kuli bongkar bebas membuang sampah puntung rokok yang menyebabkan ligkungan kerja kotor dengan puntung rokok.
Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini menurut Siagian & Khair, (2018) kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki peran hubungan yang saling berkaitan terhadap kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan yang bertanggung jawab serta memilik sifat yang harmonis akan menimbulkan kinerja karyawan yang lebih optimal karena para karyawan merasa di hargai. Sedangkan menurut Hasibuan & Bahri, (2018) kinerja karyawan dapt berjalan dengan baik sesuai SOP yang

ditentukan di dukung oleh kepemimpinan yang bijaksana dalam pengambilan keputusan dan menurut Andriany, (2019) lingkungan kerja yang optimal, bersih dan nyaman karena adanya kepedulian para pimpinan untuk memberikan fasilitas yang baik kepada para karyawan dengan tujuan untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Serdang Cemerlang yang beralamat di Jl. Paluh Manan. Desa Kota Datar Kec. Hamparan Perak Kab.Deli Serdang Sumatera Utara 20374. Objek dari penelitian ini adalah kepemimpinan X_1 dan lingkungan kerja X_2 sebagai variable bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variable terikat. Waktu penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan Juli 2025. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berada di PT. Serdang Cemerlang yaitu sebanyak 234 orang. Menurut Arikunto, (2017:182) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang Maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori tersebut, karena jumlah populasinya diatas 100 responden, maka untuk penarikan sampel menggunakan teknik penarikan secara propotional stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan margin eror sebesar 10% untuk menentukan jumalah sampel Dari hasil perhitungan tersebut maka sampel penelitian ini dibulakan menjadi 70 karyawan yang bekerja di PT. Serdang Cemerlang. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.934	3.947		2.010	.048
	Kepemimpinan	.390	.089	.424	4.377	.000
	Lingkungan Kerja	.350	.082	.415	4.291	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 7.934 + 0.390\ X_1 + 0.350\ X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah: Jika kepemimpinan, dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0)maka kinerja karyawan bernilai sebesar 7.934. Apabila kepemimpinan dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,390 atau 39% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. Apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,350 atau 35% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 2. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.934	3.947		2.010	.048
	Kepemimpinan	.390	.089	.424	4.377	.000
	Lingkungan Kerja	.350	.082	.415	4.291	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 4.377 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk= n-2 (70-2=68), di peroleh t tabel 1.995.Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung (4.377) > t tabel (1.995), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT.Serdang cemerlang. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,040 < 0,05 sehingga HO ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Serdang cemerlang.

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4.291 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk= n-2 (70-2=68), di peroleh t tabel 1.995.Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung (4.377) > t tabel (1.995), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Serdang cemerlang. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,040 < 0,05 sehingga HO ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Serdang cemerlang.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Table 3. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401.783	2	200.891	37.382	.000[b]
	Residual	360.060	67	5.374		
	Total	761.843	69			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, LingkunganKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Dari tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa nili F adalah 37.382 ,kemudian nilai signya adalah 0,000. untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (70-2-1 =68), di peroleh F tabel 3.13. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini F hitung = 37.382 > F tabel = 3.13. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak

ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut : Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Serdang Cemerlang. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Cemerlang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Manajemen For Management Research*. Deepublish.

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.

Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.

Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (S. Manurung (ed.)). Umsu Press.

Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*. Universitas Diponogoro.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Madenatera.

Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Andi : Yogyakarta.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

Marnis, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Timotius. (2016). *Kepemimpinan Dan Kepengikutan Teori Dan Perkembangannya*. Andi Offset.

Umar, N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Citra Media.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia.

JURNAL

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.

Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(1), 26–41.

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1(November)*, 100–107.

Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, *3*(2), 1–20.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80.

Hasibuan, S. M., & SyaifulBahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 74.

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(1), 61–70.

Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *2*(1), 131–142.

Pramono, S. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt Msv Pictures Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *8*(2), 1–15.

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.

Vietriana Gustinsia, Ridwan Nurazi, S. B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Cabang Wilayah Curup. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *12*(3), 130–131

Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. UB Press.