



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat

Sausan Zahra¹, Nurlaela Eva Puji Lestari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: sausanzahra04@gmail.com , nurlaela.nep@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menjaga kelancaran operasional industri percetakan yang menuntut presisi, kecepatan, dan koordinasi yang intensif, di mana masih ditemukannya kendala seperti waktu penyelesaian pesanan yang melampaui jadwal serta permasalahan teknis mesin produksi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dari seluruh populasi karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $4,658 > t$ tabel $1,996$ (sig. $0,000 < 0,05$). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $4,727 > t$ tabel $1,996$ (sig. $0,000 < 0,05$). Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung sebesar $54,504 > F$ tabel $3,13$ (sig. $0,000 < 0,05$). Nilai R Square yang dihasilkan adalah sebesar $0,619$, yang mengartikan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan $61,9\%$ variasi dari kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar $38,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of leadership and work environment on employee performance at PT PT XYZ Central Jakarta. The background of this study is based on the crucial role of human resources in maintaining smooth operational activities in the printing industry, which requires precision, speed, and intensive coordination, amidst ongoing challenges such as order completion times exceeding schedules and technical issues with production machines. The approach used is quantitative with a sample of 70 respondents taken using a saturated sampling technique from the entire employee population. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination using IBM SPSS Statistics 25. The results showed that leadership has a positive and significant partial effect on employee performance with t count $4.658 > t$ table 1.996 (sig. $0.000 < 0.05$). The work environment also has a positive and significant partial effect on employee performance with t count $4.727 > t$ table 1.996 (sig. $0.000 < 0.05$). Simultaneously, leadership and work environment have a significant effect on employee performance with an F count of $54.504 > F$ table 3.13 (sig. $0.000 < 0.05$). The R Square value is 0.619 , meaning this model explains 61.9% of the variation in employee performance, while the remaining 38.1% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Leadership; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Perusahaan tidak hanya bergantung pada investasi modal dan kecanggihan teknologi semata, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada dikelola secara efektif agar beroperasi secara optimal (Hasibuan, 2017). Kinerja karyawan yang baik akan membantu entitas bisnis dalam mencapai tujuan strategis, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kualitas layanan yang prima kepada klien (Mangkunegara, 2017).

Kinerja individu dalam pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai elemen determinan, terutama faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2024). Kepemimpinan menduduki posisi sentral karena merupakan proses ketika seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk bergerak bersama mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2022). Di sisi lain, lingkungan kerja yang mencakup dimensi fisik maupun nonfisik bertindak sebagai katalisator yang menentukan tingkat kenyamanan, keamanan, serta efektivitas karyawan dalam menuntaskan tugas-tugasnya (Pratiwi & Sari, 2024).

Industri percetakan memiliki karakteristik dan tuntutan operasional yang sangat ketat terkait presisi mutlak, kecepatan ekstrem, serta koordinasi tanpa cacat. Pada PT XYZ Jakarta Pusat, berdasarkan pengamatan awal di lapangan, terdapat dinamika dan kendala dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Sejumlah proses produksi kerap membutuhkan waktu penyelesaian yang melampaui jadwal yang dijanjikan, dan rasio perbaikan hasil cetak masih memerlukan perhatian. Dari aspek kepemimpinan, proses pemantauan perkembangan dan status pekerjaan antar divisi belum berlangsung secara real-time dan konsisten. Sementara dari sisi lingkungan kerja, kendala teknis pada mesin produksi sering terjadi namun belum didukung oleh kehadiran teknisi mesin internal yang sigap.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arnoldi & Ekowati, 2024), (Timoti et al., 2025), serta (Delly et al., 2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari fenomena bisnis dan rujukan empiris tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karakteristik industri percetakan di PT XYZ Jakarta Pusat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia mengerahkan usaha maksimal demi mencapai sasaran organisasi (Northouse, 2022) (Firdaus & Muttaqin, 2024). Dimensi kepemimpinan mencakup aspek direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi (Sarip & Mustangin, 2023), dengan indikator utama meliputi komunikasi, pengarahan, motivasi, serta pengambilan keputusan (Didin et al., 2023).

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan instrumen, kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang melingkupi karyawan saat beraktivitas (Juliani et al., 2023), (Pratiwi & Sari, 2024). Dimensi lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik (Sarip & Mustangin, 2023), dengan indikator pengukuran yang meliputi fasilitas kerja, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja (Susanti & Harry Mardika, 2021).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam mengemban tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017), (Karyadi & Ali, 2025). Dimensi kinerja mencakup kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerja sama (Setiawati & Andayani, 2021), dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Bakaruddin et al., 2023).

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah ringkasan dari 5 penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan:

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

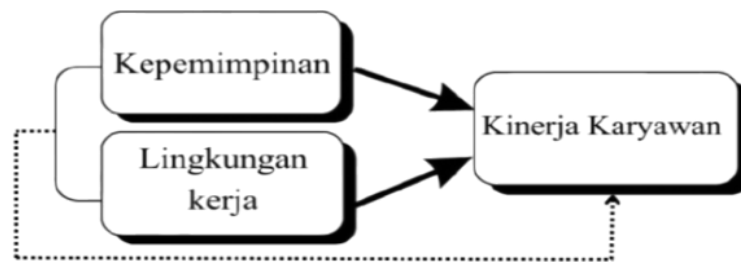
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arnoldi & Ekowati (2024)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Bara Perdana.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap

			kinerja karyawan.
2	Timoti et al. (2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus BPS Puncak Jaya.	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Delly et al. (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.	Lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan.
4	Rahayu et al. (2025)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Keluarga Di Pekanbaru.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Adita et al. (2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Warehouse PT PLN UP2D.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan warehouse.

Sumber: Diolah dari berbagai referensi (2024-2025)

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menempatkan Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Secara konseptual, kepemimpinan yang suportif serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan determinan penting dalam mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Hubungan tersebut digambarkan dalam skema konseptual di mana Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mengarah langsung ke Kinerja Karyawan (Y).



Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ha1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat.

Ha2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat.

Ha3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal (Abdussamad et al., 2021). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT XYZ Jakarta Pusat yang berjumlah 70 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 70 orang ditetapkan sebagai responden (Abubakar, 2021; Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur berskala Likert 1 sampai 5. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25 meliputi uji validitas (Pearson Product Moment), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF, dan uji Glejser heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Gozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan profil 70 responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 21-25 tahun (65,7%), didominasi oleh perempuan sebesar 61,4%, memiliki latar belakang pendidikan terakhir SLTA/Sederajat (60%), dan memiliki masa kerja di atas 3 tahun (54,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh tenaga kerja usia produktif yang memiliki

pengalaman memadai untuk mengevaluasi kondisi perusahaan secara objektif.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentasi %
Usia	< 20 Tahun	1	1,40%
	21 - 25 Tahun	46	65,70%
	26 - 30 Tahun	8	11,40%
	> 30 Tahun	15	21,40%
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	38,60%
	Perempuan	43	61,40%
Pendidikan Terakhir	SLTA/Sederajat	42	60,00%
	Diploma	4	5,70%

Karakteristik Responden	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentasi %
	S1	23	32,90%
	S2/S3	1	1,40%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	10	14,30%
	1 - 2 Tahun	22	31,40%
	> 3 Tahun	38	54,30%

2. Uji Kualitas Data

Uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan kuesioner memiliki r hitung $> r$ tabel (0,235), sehingga dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,874	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,839	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	10	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan nilai Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$). Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance 0,645 ($> 0,10$) dan VIF 1,551 (< 10), yang berarti model bebas dari multikolinearitas. Selain itu, uji Glejser dan grafik scatterplot membuktikan model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 12,637 + 0,375X_1 + 0,380X_2$$

Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan pada kepemimpinan dan lingkungan kerja akan diikuti secara linear oleh peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi, Uji t, dan Uji F

Model / Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung / F hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	12,637	4,331	0	-
Kepemimpinan (X1)	0,375	4,658	0	Signifikan Parsial
Lingkungan Kerja (X2)	0,38	4,727	0	Signifikan Parsial
Uji Simultan (F)	-	54,504	0	Signifikan Simultan
Koefisien Determinasi (R²)	0,619 (61,9%)			Kontribusi Bersama

5. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4:

● Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Diperoleh nilai t hitung sebesar $4,658 > t \text{ tabel } 1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat dengan kontribusi sebesar 30,7%. Pemimpin yang memberikan arahan terstruktur dan komunikasi jelas terbukti membantu karyawan bekerja secara presisi.

● Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Diperoleh nilai t hitung sebesar $4,727 > t \text{ tabel } 1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_{a2} diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat dengan kontribusi sebesar 31,2%. Kenyamanan fisik dan kelancaran fasilitas cetak menjadi faktor kunci produktivitas.

6. Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Hasil uji F simultan menghasilkan F hitung sebesar $54,504 > F \text{ tabel } 3,13$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengonfirmasi bahwa H_{a3} diterima. Artinya, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,619 menunjukkan bahwa 61,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh model ini, sementara 38,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

7. Pembahasan

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang suportif dan kondisi lingkungan kerja yang memadai merupakan elemen vital dalam menjaga kelancaran operasional industri percetakan. Peningkatan efektivitas pengawasan manajerial serta ketersediaan sarana mesin yang prima terbukti mampu menekan rasio perbaikan cetak dan mempercepat waktu penyelesaian pesanan. Hasil ini selaras dengan temuan riset terdahulu oleh (Arnoldi & Ekowati, 2024), (Delly et al., 2025), serta (Timoti et al., 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT XYZ Jakarta Pusat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PPT XYZ Jakarta Pusat.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Pusat dengan kontribusi sebesar 61,9%, sedangkan 38,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran:

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, perusahaan disarankan untuk memperkuat pengawasan manajerial secara real-time serta menyediakan teknisi mesin internal guna meminimalkan hambatan operasional produksi.

REFERENSI

- Abdussamad, Putra, S., Robert Tuerah, P., Mesra, R., Sukwika, T., Sarman, F., Alifin Nur, N., Nuruzzaman, M., Susmita, N., Nurmalia Sari, M., Ladjin, N., Mulyapradana, A., Keristiana Sinaga, E., & Saddam Akbar, J. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kuantitatif) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL.
- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adita, K., Herayati, & Windasari, V. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Warehouse PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(3), 55–71. <https://doi.org/https://zenodo.org/records/17254966>
- Al Yaafi, M., Firdaus, V., & Andriani, D. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN, **Sinergi : Jurnal Ilmiah Multidisiplin**, Vol. 2 No.10 2026 | E-ISSN : 3109-0559

LINGKUNGAN KERJA DAN TEAMWORK DALAMMENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. MITRA UNTUNG SEJAHTERA.

JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 9(2).

Arnoldi, & Ekowati, S. (2024). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*,5.

Bakaruddin, Akhmad, I., & Amnas, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. 3, 2023 Hal. 957-967.

Caraka, N. R., & Azis, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG. Hal. 248 *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 1(2).

Delly, K. A., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 159–166. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.255>

Didin, Perkasa, H., Arbaina, C., Purwanto, S., Hamidah, O., & Tarmiji, A. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1 No 02 Agustus 2023. <https://lenteranusa.id/>

Dimas, A., Soedyfa, F., Rochmawati, L., Politeknik, S., & Surabaya, P. (2021). KOEFISIEN KORELASI (R) DAN KOEFISIEN DETERMINASI (R²). In *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya Edisi XXX* (Vol. 5, Number 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.46491/jp.v5i4.544>

Firdaus, M., & Muttaqin, M. I. (2024). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, dan Tipe Pemimpin. *Student Research Journal*, 2(6), 150–161. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1634>

Gozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Vol 10

Hasanah, R., & Maharani, N. P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Metro Komputer Bandar Lampung. *Jambura Economic Education Journal*, 7(3). <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/index>

- Hasito, D. H., Dharma, R., & Fitriadi, Y. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS SILUNGKANG KOTA SAWAHLUNTO. *Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 2(1), 320–332. <https://journal-icesb.org/index.php/icesb>
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *METODE PENELITIAN BISNIS*. www.mnccpublishing.com
- Ina Marthiani. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Biologi. *Jurnal Yudistira : Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 351–356. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v2i2.727>
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika*, 8(2).
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI.
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DP3AP2KB KABUPATEN BIMA. In Junita & Mukmin/ *Jurnal Manajemen* (Vol. 12, Number 1). <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Kartika, I., Jamaludin, G., & Latipatinupus, R. M. (2024). Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan, Dimensi, Teori Kepemimpinan. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6, 5346. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i12.4502>
- Karyadi, B., & Ali, H. (2025). *Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja*. 6(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
- Kusmawati, A. F. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.542>
- Sinergi : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 2 No.10 2026 | E-ISSN : 3109-0559**

- Martowinangun, K., Napitupulu, I. K., Nasim, E. S., & Maryam, N. S. (2025). Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai di PT. MFJ. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5424–5429. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2788>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1%20Juni.1754>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership Theory & Practice - Ninth Edition*.
- Novebrian Maharadja, A., Maulana, I., & Arif Dermawan, B. (2021). Penerapan Metode Regresi Linear Berganda untuk Prediksi Kerugian Negara Berdasarkan Kasus Tindak Pidana Korupsi. In *Journal of Applied Informatics and Computing (JAIC)* (Vol. 5, Number 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaic.v5i1.3184>
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA PROPETINDO DI BANDARA SOEKARNO HATTA. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN PARIWISATA DAN PERHOTELAN*, 1(2). <https://doi.org/http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper>
- Nurdin, & Djuhartono. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Unit Operasional Tulang Bawang Lampung. *ECo-Fin*, 7(3), 1581–1591. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Nurdin, I., & Hartati, D. S. Ms. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Media Sahabat Cendekia.
- Parwita, G., Prastyadew, M., & Saraswati, I. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DIAN MANDIRI. 4, No 1, Tahun 2023.
- Pratiwi, S. R., & Sari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. *JURNAL MANEKSI*, 13(4).
- Priyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif by Dr. Priyono, MM*.

- Rahayu, N. K. P., Hastuti, D., & Abunawas. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Keluarga Di Pekanbaru. *Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5, 13–27.
- Ramayani, E., Suryani, W., & Siregar, D. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor *The Influence of Work Ability and Welfare Benefits on Employee Performance at PT. PLN (Persero) District Medan Johor*. In *Jurnal Ilmiah Manajemen and Bisnis (JIMBI)* (Vol. 1, Number 1). <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational behavior* (19th Global Edition). Pearson Education, Limited. Saman, M., Nuraeni, N., & Hasanah, H. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. STARLIFT INDONESIA 88. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 63–78. <https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.63-78>
- Santoso, S., Kusnanto, E., & Saputra, M. R. (2022). Perbandingan Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Serta Aplikasinya dalam Penelitian Akuntansi Interpretatif. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4457>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3.
- Setiawati, E., & Andayani, F. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG (Vol. 1, Number 2).
- Setiyawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Moderasi (Vol. 9, Number 2).
- Sinaga, D. (2023). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif) (Aliwar, Ed.; 1st ed.).
- Siyoto, Sandu, & Sodik, Ali M. (2022). buku metodologi penelitian siyoto dan sodik. Literasi Media, (1). Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif.
- Suparti, & Evelyn, F. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Brand Image Terhadap

Keputusan Pembelian Kopi Instan Good Day Mocacino di Kebumen

suryani, ni kadek, yuniarti, rina, irwansyah, rudy, & riswandi, pedi. (2021). Kinerja Karyawan - Tinjauan Teori dan Praktis.

Susanti, & Harry Mardika, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada TBK.

Timoti, S., Suryaningtyas, D., & Surjati, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus BPS Puncak Jaya. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 12(2), 80–90. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v12i2.13007>

Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). Kepemimpinan (S. E. , M. M. Mai Yuliza, Ed.). PT Kimshafi Alung Cipta. www.publisher.alungcipta.com

Yusuf, M. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.