Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction on the Performance of Employees of PT. Romi Violeta [Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta]

Venida Ike Agustin [1)], Kumara Adji Kusuma[2)]

[1)] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
[2)] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *this study was to determine the effect of leadership, work environment and job satisfaction on the performance of employees of PT. Romi Violeta in Buduran Sidoarjo. This study uses a quantitative approach, the sample used is 100 employees. With a non-probability sampling research technique in which all members are sampled. The research was conducted by distributing questionnaires, interviews and direct field observations. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The analytical method uses SPSS version 25. The data analysis method used by researchers is the t test, f test, multiple linear regression and the coefficient of determination test (R2)*

Keywords *Leadership, work environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Romi Violeta di Buduran, Sidoarjo. Penelitian ini menggunaan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan. Dengan teknik penelitian non-probality sampling yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner, wawancara, dan observasi langsung ke lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis menggunakan SPSS versi 25. Metode analasis data yang digunakan peneliti adalah uji t, uji f, regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R^2)

Kata kunci Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan manajemen, lingkungan kerja dan kepuasan kerja [1]. Kepuasan dapat meningkatkan karyawan dalam suatu perusahaan agar kinerja karyawan semakin bagus. Dan beberapa faktor yang berpengaruh pada kepuasaan kinerja terhadap karyawan yaitu gaya manajemen dan serta lingkungan kerja. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik, diperlukan karyawan yang baik. Hal lain yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan Perusahaan adalah kepemimpinan.

Sesuai dengan situasi persaingan global, setiap perusahaan harus memperhatikan gaya manajemen yang mendukung dan efektif yang mempengaruhi kinerja karyawan kinerja [2]. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, atau mempengaruhi pikiran dan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu [3]. Kepemimpinan yang efektif sangat di pengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin harus memiliki ciri-ciri kepribadian yang membantu mereka membangun hubungan yang efektif dengan anggota organisasi [4].

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [5] Lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan [6]. Lingkungan kerja yang memadai serta sesuai dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan [7]. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Berdasarkan tanggapan dari beberapa karyawan mengatakan jika lingkungan sekitar karyawan PT Romi Violeta pada bagian ruang produksi terasa panas dan berdebu karena atap dari ruang produksi terbuat dari bahan galvalum yang membuat sirkulasi udara terasa panas dan terasa pengap dikarenakan debu yang berdatangan.

Kepuasan kerja pada dasarnya tergantung pada apa yang di inginkan karyawan dan apa yang mereka dapatkan. Karyawan puas dengan pekerjaannya jika mereka termotivasi dalam proses kerja [7]. Kepuasan kerja mengacu pada

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja, dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis lainnya [8].

Setiap instansi membutuhkan orang-orang yang maju karena ini adalah kunci terpenting yang harus diperhatikan dengan dalam segala kebutuhannya [9]. Kinerja pegawai mengacu pada aktivitas yang lakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh instansi. Setiap intansi menginginkannya pegawainya mencapai sesuatu karena pegawai yang hebat mencapai hasil yang baik untuk instansi [9].

PT Romi Violeta merupakan perusahaan mebel yang bergerak di bidang pemasok dan kayu yang menawarkan ke pasar global. Semua jenis produk padat furnitur kayu, furnitur dalam ruangan, furnitur logam ringan, dan aksesori dekoratif lainnya. PT. Romi Violeta adalah anggota Ometraco Group, sebuah konsorsium dari 36 perusahaan yang beroperasi tidak hanya di Indonesia tetapi juga di Asia dan Amerika Serikat.

Fenomena yang terjadi pada kepuasan karyawan di PT Romi Violeta ini termasuk pekerja yang tampak senang dengan pekerjaannya dan pekerja yang memamerkan kinerjanya dalam memproduksi mebel. Selain itu dalam hal kepemimpinan ini lebih mengedepankan pendapat bawahannya sehingga karyawan diperbolehkan untuk menyampaikan pendapatnya selama proses kerja. Dan dalam lingkungan kerja terdapat kekurangan pada ruangan produksi yang berdebu dan panas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [10] membahas mengenai kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian [11] menunjukan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian [5] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh [13] menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil penelitian [12] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian [13] yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Research Gap yang ditentukan [15] Novelty atau unsur kebaruan pada penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel baru yaitu variabel lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik mampu untuk menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara produktif karyawan dalam perusahaan, serta dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan. Tak hanya itu Lingkungan kerja yang memadai serta sesuai dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. yang intensif membuat keterampilan karyawan bertambah. Jika keterampilan karyawan bertambah maka dapat membuat keuntungan perusahaan meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan PT. Romi Violeta. Dan diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memiliki hasil yang signifikan.

Rumusan masalah	: Berdasarkan latar belakang masalah yang telah jelaskan, peneliti merumuskan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Romi Violeta?
Pertanyaan Penelitian	: Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta?
Kategori SDGs	:Sesuai dengan kategori SDGs point 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi**.**

LITERATURE REVIEW

Kepemimpinan (X1)

kepemimpinan adalah Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin yang ingin mempengaruhi orang-orang disekitarnya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan menciptakan perubahan dan menjalin hubungan baik antar rekan kerjanya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang sebaik-baiknya agar pegawai merasa semangat dalam bekerja [16]. N. Ermanin dan A. Fahroby (2022) [14] memiliki 4 indikator kepemimpinan adalah:

1) Telling, Jika pemimpin berperilaku informatif, berarti orientasi kerja dikatakan akan berlangsung. Seorang pemimpin harus menyertakan proses telling kepada karyawannya hal ini dikarenakan pemimpin harus dapat merumuskan peranan apa yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawannya
2) Selling, Pemimpin yang melakukan proses selling yaitu terjadinya upaya perumusan tugas yang solid diperlukan dengan hubungan yang intens antara atasan dan bawahan. Perilaku seperti itu tidak hanya

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

menjelaskan peran apa yang dimainkan oleh bawahan, tetapi juga bahwa manajer memberikan arahan kepada para manajer dan memberikan dukungan yang dibutuhkan bawahannya. Dengan demikian, diharapkan tugas-tugas yang akan datang dapat diselesaikan dengan baik

3) Participate, Seorang pemimpin yang memiliki orientasi tugas yang buruk menyebabkan hubungan atasan-bawahan yang buruk. Sehingga diperlukan perwujudan dalam bentuk ajakan partisipasi dari pemimpin agar secara aktif mengajak bawahannya dalam proses pengambilan keputusan.
4) Delegasi, Dalam situasi tertentu, seorang pemimpin juga dapat menggunakan gaya berorientasi tugas yang lemah. Dalam kepemimpinan, sebaliknya, manajer membatasi dirinya untuk pemberikan intruksi kepada bawahan dan membiarkan bawahan melakukannya sendiri tanpa terlalu banyak ikut campur.

Penelitian terdahulu menunjukan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Sedangkan pada penelitian lain kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan [17]

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat 5 indikator [18]

1. Pencahayaan, yakni penerangan yang memadai bagi pekerjaan yang membutuhkan tingkat ketelitian tinggi.
2. Suhu udara, yakni suhu udara yang tepat untuk mempertahankan kondisi normal dari sistem di dalam tubuh karyawan.
3. Kebisingan, dimana dalam hal ini, lingkungan kerja yang bising bisa mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Tata ruang, yakni tataan, warna, dan kebersihan dari setiap ruangan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Hubungan karyawan.

Penelitian terdahulu menujukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang untuk pekerjaan ini menunjukkan perbedaan antara imbalan yang diterima pegawai dengan imbalan yang diharapkan. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dapat berdampak positif pada hasil menyebabkan etos kerja dan efisiensi karyawan yang tinggi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan mudah dan cepat[19]. Pada penelitian yang dilakukan H. Tanjung, A. P. Hardita, and Z. Tupti (2022) [20] terdapat 6 indikator kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan, Hubungan yang melibatkan dua pihak antara Perusahaan dengan para pekerja/karyawan
2) Upah / Gaji, Jumlah kompensasi yang di terima seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan tergantung pada apa yang dianggap sebagai klaim yang adil.
3) Promosi, Menginformasikan atau menawarkan produk atau jasa dengan tujuan untuk membujuk calon pelanggan untuk membeli atau mengkonsumsi
4) Pengawas, mengendalikan perilaku, tindakan atau informasi untuk mengumpulkan, mempengaruhi, menyimpan atau mengendalikan informasi.
5) Rekan kerja, Rekan kerja yang saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya
6) Keamanan kerja, Faktor yang mendukungnya menciptakan lingkungan kerja yang aman, baik secara fisik maupun material.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [13].

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, kinerja karyawan dipandang sebagai keberhasilan sebagai hasil tindakan seseorang dalam mencapai peran atau tujuan tertentu. Kinerja manusia dianggap baik ketika pekerjaan individu dapat melampaui peran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan T. Fei Lie and H. Siagian (2019) [21] terdapat 4 indikator yaitu :

1) Kualitas, tingkat baik atau buruk, atau tingkat atau derajat sesuatu. Teknik dan konsep untuk meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

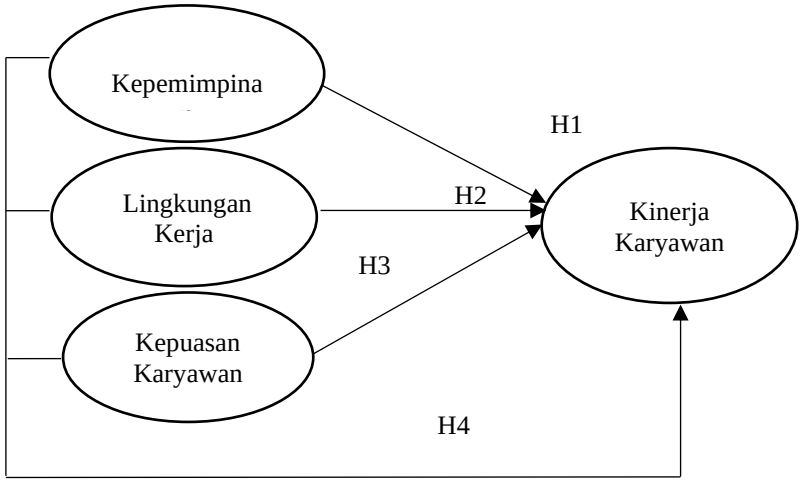
2) Kuantitas, jumlah unit pengukuran yang terkait dengan hasil yang terkait dengan nomor tersebut
3) Ketepatan Waktu, sesuatu yang pas di waktu yang tepat tanpa jam ekstra sedikitpun
4) Efektivitas, jumlah keberhasilan yang diperkirakan dengan cara atau biaya yang diperlukan untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dilakukan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau performance. Kinerja konsep multi dimensi tentang kemampuan karyawan untuk memberi kontribusi kegiatan teknis dan kontekstual (Firdaus, 2021) [22]

II. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini merupakan teknik pengumpulan, mengelolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisi data untuk mendapatkan gambaran tentang suatu peristiwa. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Romi Violeta yang berlokasi di Buduran, Sidoarjo dengan total 100 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert 5 pilihan jawaban. Sumber primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi langsung ke lapangan. Sedangkan sumber data sekunder yang di didapat melalui profil perusahaan, data karyawan, dan jurnal-jurnal yang bersifat teoritis yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti. Teknik penelitian ini yaitu menggunakan non-probality sampling yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis menggunakan SPSS versi 25. Metode analasis data yang digunakan peneliti adalah uji T, uji F, regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R^2)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan krangka konseptual hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H_3 : Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H_4 : Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap Karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [23]

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Table 1. Uji Statistik Deskriptif PT.Romi Violeta

	N	Minimum	Maxsimum	Mean	Std. Deviation
Jenis kelamin	100	1	2	1,53	502
Usia	100	1	3	1,94	649
PendidikanTerakhir	100	1	4	3.37	906
Valid N (listwise)	100				

Sumber 1. olah data spss (2023)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan terdapat 100 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin memiliki nilai mean sebesar 1.53 dan standar deviasi 0.502 dengan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 47% dan 53% merupakan responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 1.94 dan dan standar deviasi sebeasar 0.649 dengan presentase responden sebesar 24% yang berusia kisaran 20-30 tahun, 58% berusia 31-40 tahun, dan 18% berusia 41-50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir memiliki nilai mean sebesar 3.37 dan dan standar deviasi sebeasar 0.906 dengan presentase responden sebesar 5% SMP, 14% SMA, 20% diploma dan 61% S1/S2/S3

2. Uji Validitas

Uji validitas ditentukan dengan rumus df = (n-2), sehingga pada penelitian ini df = 100-2 = 98. Maka rtabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.196. Jika nilai Rhitung lebih kecil dari Rtabel (0.196) maka dinyatakan tidak valid, namun ika nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0.196) maka dinyatakan valid.

Table 2. Uji validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.762	0.196	Valid
	X1.2	0.714	0.196	Valid
	X1.3	0.44	0.196	Valid
	X1.4	0.786	0.196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.679	0.196	Valid
	X2.2	0.783	0.196	Valid
	X2.3	0.714	0.196	Valid
	X2.4	0.718	0.196	Valid
	X2.5	0.732	0.196	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.767	0.196	Valid
	X3.2	0.825	0.196	Valid
	X3.3	0.789	0.196	Valid
	X3.4	0.739	0.196	Valid
	X3.5	0.726	0.196	Valid
	X3.6	0.786	0.196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.769	0.196	Valid
	Y2	0.804	0.196	Valid
	Y3	0.800	0.196	Valid
	Y4	0.791	0.196	Valid

Sumber 2. Olah Data Spss (2023)

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian

3. Uji reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Table 3*. uji ralibilitas*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	R_{kritis}	Keterangan
Kepemimpinan(X1)	0.939	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.938	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.947	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.935	0.60	Reliabel

Sumber

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepemimpinan 0.939, lingkungan kerja 0.938, kepuasan kerja 0.947, dan Kinerja Karyawan 0.935. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametic one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangan apabilai nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Table 4. *Hasil Pengujian Normalitas*

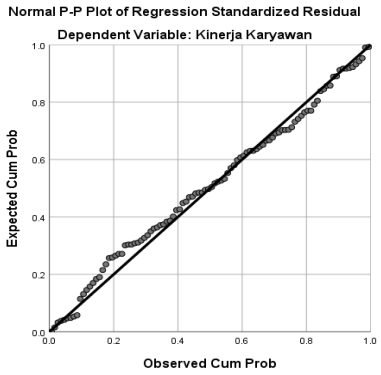
One – Sample Kolmogorov- Sminov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
$Normal\ parmeters^{a.b}$	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.19478781
Most Extreme Differences	Absolute	074
	Positive	046
	Negative	-.074
Test Statistic		074
Asymp. Sig. (2-tailed)		$.200^{c,d}$

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. this a lower bound of the true significance

Sumber 3. Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data besdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini:

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.



Gambar 2. Grafik normal probability

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arag garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

5. Uji Linieritas

Uji lineritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05).

***Table 5**. uji Linierittas*

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Sumber 4.Olah data spss (2023)

Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 (0.000 < 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

6. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflanction factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

***Table 6**. Uji Multikolinieritas*

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
constant	989	649		1.525	131		
Kepemimpinan	225	052	260	4.284	000	402	2.488
Lingkungan	178	058	216	3.087	003	302	3.885
Kepuasan kerja	333	041	531	8.131	000	347	2.885

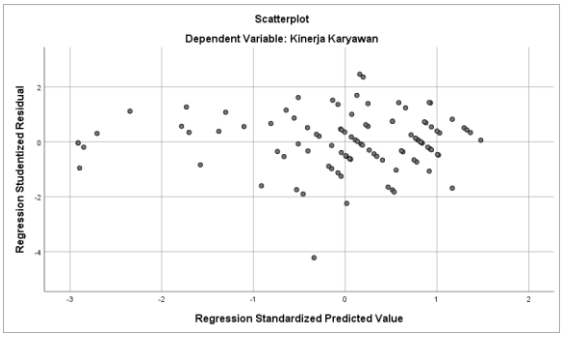
***Sumber 5.** Olah data SPSS (2023)*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel kepemimpinan yaitu 2.488 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.402 (>0.10). Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja yaitu 3.310 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.302 (>0.10). Nilai VIF dari variabel kepuasan kerja yaitu 2.885 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.347 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

8. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai durbin watson (DW) dengan ketentuan jika nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian terletak diantara -2 dan +2 dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

***Table 7**. Uji Autokorelasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	926[a]	884	850	1.213	1.772

Sumber 6. Olah data spss (2023)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.772 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi autokorelasi.

9. Uji regresi linier berganda

***Table 8**. Hasil uji regresi linier berganda*

Coefficients [a]

	Unstandardized coefficients		Standatdized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(constant)	989	649		1.525	131
Kepemimpinan (X1)	225	052	260	4.284	000
Lingkungan Kerja (X2)	178	058	216	3.087	003
Kepuasan Kerja (X3)	333	041	531	8.131	000

Sumber 7. Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 2X3 + e1}$$
$$\mathbf{Y = 0.989 + 0.225\ X1 + 0.178\ X2 + 0.333\ X3}$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

a. **Konstanta (a)**
   Nilai konstanta positif sebesar 0.989. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja nilai variabel terikat kinerja karyawan tetap konstan sebesar 0.989.
b. **Kepemimpinan**

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Nilai koefisien antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.225. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.225.

c. lingkungan kerja

Nilai koefisien antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.178. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.178.

d. kepuasan kerja

Nilai koefisien antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.333. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.333.

10. Uji Hipotesis Persial (T)

***Table 9**. Hasil hipotesis persial (T)*

Coefficients [a]

	Unstandardized coefficients		Standatdized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(constant)	989	649		1.525	131
Kepemimpinan (X1)	225	052	260	4.284	000
Lingkungan Kerja (X2)	178	058	216	3.087	003
Kepuasan Kerja (X3)	333	041	531	8.131	000

Sumber 8. Olah data SPSS (2023)

a. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 4.284 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.087 dan nilai signifikan sebesar 0.003 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 8.131 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Uji Simultan (Uji F)

***Table 10**. Uji Simultan (Uji F)*

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	852.866	3	284.289	193.114	000[b]
Residual	141.324	96	1.472		
Total	994.190	99			

Sumber 9.olah data spss(2023)

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai Fhitung sebesar 193.114 dengan signifikansi 0,000 (< 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

12. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

***Table 11**. Hasil Uji Koefisien Berganda*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	926[a]	858	853	1.213

Sumber 10. Olah data spss 2023

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.926 atau 92.6%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

***Table12.1**. Interpretasi koefisien korelasi*

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

13. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

***Table 12**. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R^2*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	926[a]	858	853	1.213

Sumber 11. Oalah data spss (2023)

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R2 adalah 0.853 atau 85.3% (0.853 x 100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sekitar 85.3% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 14.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini,

B. Pembahasan

Hipotesis pertama : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang di lakukan penulis menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta, yang berarti kepemimpinan yang baik mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Mayoritas responden setuju jika pemimpin memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja dan memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju jika kepemimpinan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan diperlukan dalam perusahaan agar terjadi upaya perumusan tugas yang solid dan menciptakan hubungan yang intens antara atasan dan bawahan sehingga dapat menciptakan kerja yang nyaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori, kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Kartono dalam Kumala & Agustina (2018) [24]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

yang dilakukan [11] dimana hasil dari pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua :Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang di lakukan penulis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin baik lingkungan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Romi Violeta mempengaruhi kinerja karyawan. Yang berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator: pencahayaan, suhu udara, kebisingan dapat mempengaruhi hasil maksimal terhadap kerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan. hal ini mejadikan pekerja pada perusahaan lebih baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja [25]. Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan [26]

Hipotesis Ketiga : Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang di lakukan penulis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan. Karena kepuasan pada suatu kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dengan begitu perusahaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik pada perusahaan.

Studi empiris menujukkan bahwa dengan kepuasan kerja pada karyawa dapat menurunkan resiko terjadinya kegagalan dalam mencapai hasil maksimal, untuk itu adanya kepuasan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih bekerja dengan baik dan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas tehadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa [27]. Hasil menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [28]

Hipotesis keempat : Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa kepimimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan antar karyawan atau atasan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan antar karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Begitupun dengan lingkungan kerja semakin baik kerja yang dilakukan maka cepat dapat mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula dengan kepuasan kerja semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik hasil kinerja karyawan.

Hasil penenlitian ini sejalan dengan penelitian Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis , Sofyan Idri (2018) hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [29]

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana Kepemimpinan yang baik dapat menghasilkam kinerja karyawan yang baik dan optimal. Begitu pula dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dengan adanya kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja optimal pada karyawan PT Romi Violeta, begitu sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan PT Romi Violeta buruk akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan banyak Terimakasih kapada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), Fakultas Bisnis Hukum Ilmu Sosial dan Prodi Manajemen, dan kepada para responden, orangtua, keluarga, sahabat maupun teman teman seperjuangan yang telah banyak membantu dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan penulisan Karya Ilmiah ini dengan sangat baik.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

REFERENSI

[1] C. Fajri, A. Amelya, And S. Suworo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad," *Jiip - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, Vol. 5, No. 1, Pp. 369–373, Jan. 2022, Doi: 10.54371/Jiip.V5i1.425.

[2] A. S. Hardy And S. Agustin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Globalindo Kencana Sakti," Vol. 11, 2022.

[3] S. M. Fitri, U. Ludigdo, And A. Djamhuri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)," Vol. 5, No. 2, 2013.

[4] A. Ambarawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat," *J. Msda Manaj. Sumber Daya Apar.*, Vol. 6, No. 2, Pp. 195–214, Dec. 2018, Doi: 10.33701/Jmsda.V6i2.496.

[5] A. Fatmawati, A. Djalante, And A. Asri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang," *J. Apl. Manaj. Kewirausahaan Massaro*, Vol. 5, No. 1, Pp. 46–55, Jan. 2023, Doi: 10.37476/Massaro.V5i1.2098.

[6] R. Donra Sihaloho And H. Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Meda," Vol. 9, 2019.

[7] E. A. Sinambela And U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. Dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 1, Pp. 178–190, Dec. 2021, Doi: 10.47668/Pkwu.V10i1.330.

[8] D. Sukaisih, Sunarno, And Sutono, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, Vol. 1, No. 3, Pp. 216–230, Sep. 2022, Doi: 10.55927/Ministal.V1i3.1174.

[9] T. A. Syahputra And T. Tukimin, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang," *J. Econ. Manag. Bus.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 69–79, Jun. 2022, Doi: 10.46576/.V1i1.2139.

[10] Muangsal, M. Rikwan Effendi Salam Manik, Andry Nurmansyah, And Selly Nurhidayah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Findora Internusa," *Atrabis J. Adm. Bisnis E-J.*, Vol. 8, No. 2, Pp. 174–184, Dec. 2022, Doi: 10.38204/Atrabis.V8i2.1096.

[11] D. Haryanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta".

[12] H. S. Marbun And J. Jufrizen, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara," *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, Vol. 5, No. 1, Pp. 262–278, Jan. 2022, Doi: 10.36778/Jesya.V5i1.617.

[13] R. N. Adha, N. Qomariah, And A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. Ipteks*, Vol. 4, No. 1, P. 47, Jan. 2019, Doi: 10.32528/Ipteks.V4i1.2109.

[14] Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, S. Siahaan, S. Bahri, And Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 16–30, Mar. 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3402.

[15] R. Donra Sihaloho And H. Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan," Vol. 9, 2019.

[16] K. A. Kusuma, V. Firdaus, And D. Andriani, "Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," 2023.

[17] D. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. " X " Sidoarjo," *Jbmp*, Vol. 2, No. 2, Pp. 91–102, Sep. 2016, Doi: 10.21070/Jbmp.V2i2.1096.

[18] J. Paendong, E. Sentosa, And S. Sarpan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu," *Oikonomia*, Vol. 15, No. 2, Feb. 2020, Doi: 10.47313/Oikonomia.V15i2.751.

[19] J. A. Jiputra And J. Siwalankerto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka," Vol. 7, No. 1, 2019.

[20] H. Tanjung, A. P. Hardita, And Z. Tupti, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit," *Niaga*, Vol. 11, No. 2, P. 121, Jul. 2022, Doi: 10.24114/Niaga.V11i2.33186.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

[21] T. Fei Lie And H. Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner,” Vol. Vol. 6, 2018.
[22] V. Firdaus, “Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jeg*, Vol. 8, No. 1, Pp. 1–9, Apr. 2023, Doi: 10.35908/Jeg.V8i1.2244.
[23] A. Muhson, “Teknik Analisis Kuantitatif”.
[24] F. Kamal, W. Winarso, And E. Sulistio, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” 2019.
[25] S. S. Heriyanti And R. Putri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nt Cikarang,” *Jesya*, Vol. 4, No. 2, Pp. 915–925, May 2021, Doi: 10.36778/Jesya.V4i2.459.
[26] M. S. Rahayu And R. Rushadiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini,” *Jam*, Vol. 11, No. 2, Pp. 136–145, Dec. 2021, Doi: 10.52643/Jam.V11i2.1880.
[27] Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, T. S. Siagian, H. Khair, And Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Maneggio.J.Ilm.N.A.Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 59–70, Sep. 2018, Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2241.
[28] H. Kasman, “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kursus Mengemudi Di Bintang Pekanbaru,” Vol. 8, 2023.
[29] D. S. Rafiie, N. Azis, And S. Idris, “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat”.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.