

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variable Moderasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.

Oleh:

Nur Faizah Akmaliyah

Dosen pembimbing :

Dr. Hasan Ubaidillah, S.E., M.M

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2025

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan besar dalam mengelola kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Lahirnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja menyediakan solusi bagi Kementerian/Lembaga/Dinas (K/L/D) agar dapat responsif dan mengambil tindakan dengan cepat dalam memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja guna mencapai pencapaian prestasi organisasi yang optimal. Namun, tidak terlepas dari tuntutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, pengelolaan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Sebagaimana Peraturan Bupati Sidoarjo No. 23 Tahun 2022 mengenai susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo diharapkan menggunakan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan efisien, sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Pendahuluan

Fenomena

**Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap
Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (%)**

Tahun		
2021	2022	2023
95,22	97,17	96,71

Penurunan nilai survei kepuasan warga sebesar 0.46 % pada tahun 2022 -2023 Penurunan ini kemungkinan dipengaruhi oleh menurunnya kinerja karyawan akibat gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Research Gap

- Menurut Samsul Huda dan Rahmat Abdullah, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Yeni Maini dan Aries Tanno.
- Menurut temuan penelitian Denok Sunarsi dan Hadion Wijoyo, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Okni Livia Ningsih dan Hammam Zaki menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Novelty

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih ditemukan beberapa variasi dibandingkan penelitian - penelitian terdahulu, seperti perbedaan objek, periode dan waktu, metode analisis data, serta disertakannya variabel z. Dalam penelitian ini kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat .Dalam penelitian ini, kepemimpinan dan lingkungan kerja diuji sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan dianggap sebagai variabel dependen .Dengan penambahan inovasi budaya organisasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini akan lebih menarik untuk diselidiki . Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan , dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi budaya organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi budaya organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.?
2. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
3. Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi budaya organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
4. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi budaya organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
5. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?

Literatur Review

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang secara alamiah dimiliki oleh seorang pemimpin dan tercermin dalam ciri-ciri khusus seperti bakat, ketrampilan, dan kemampuan. Kepemimpinan juga dapat dipandang sebagai serangkaian tugas yang berkaitan erat dengan posisi, sikap, dan gaya seorang pemimpin. Ini adalah proses yang melibatkan dinamika dan interaksi antara situasi, pengikut atau anggota, dan pemimpin. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi pemikiran dan perilaku orang lain dalam konteks desain dan implementasi organisasi dalam situasi tertentu. Kepemimpinan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator seperti di bawah ini :

- Kepemimpinan Pengarah (Directive Leader)
- Kepemimpinan Pendukung (Supportive Leadership)
- Kepemimpinan Partisipatif (Participative Leadership)
- Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (Achievement Oriented Leadership)

Literatur Review

Lingkungan Kerja (x2)

Lingkungan kerja dianggap sebagai bagian dari kehidupan sosial, psikologis, dan fisik perusahaan yang memengaruhi bagaimana pekerja melakukan aktivitas pekerjaannya. Hubungan erat yang terjadi antara manusia dan lingkungan membuat kehidupan manusia tidak dapat lepas dari berbagai pengaruh di lingkungannya. Akibatnya, manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungannya. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua hal yang terdapat pada sekitar pekerja yang mampu mempengaruhi para pekerja ketika menjalankan tugas kerja yang diberikan. Lingkungan kerja dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan Rekan Kerja
3. Fasilitas yang Tersedia

Literatur Review

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilihat secara kualitas yang diperoleh dari pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sejalan terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan menjadi hasil kerja dan tindakan kerja yang dilakukan melalui pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pekerja pada periode tertentu. Kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kinerja Tugas (Task Performance)
2. Kinerja Adaptif (Adaptive Performance)
3. Kinerja Kontektual (Contextual Performance)

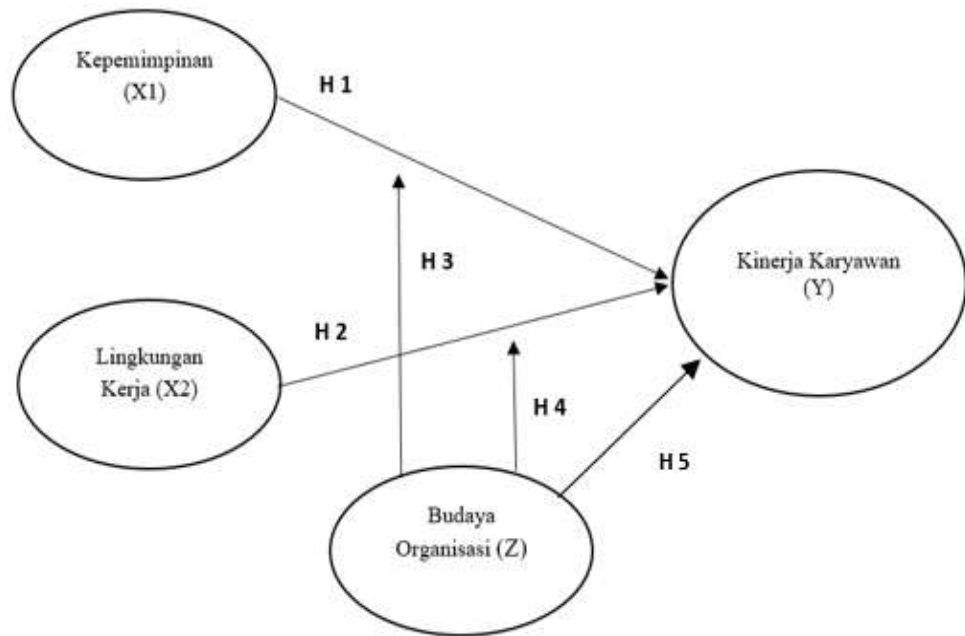
Literatur Review

Budaya Organisasi (Z)

Budaya organisasi merupakan prinsip dan keyakinan dasar yang dianut oleh anggota organisasi dan diwariskan untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal yang ada pada sebuah organisasi. Pengembangan asumsi dasar suatu kelompok, saat mereka belajar memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi ke dalam lingkungan internal mereka atau dalam kelompok dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pembelajaran
2. Pengambilan Keputusan
3. Partisipatif
4. Dukungan
5. Kolaborasi

Hipotesis



- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi budaya organisasi
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi budaya organisasi
- H5 : Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Metode

- JENIS PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dapat memberikan kerangka kerja yang kuat untuk menguji hipotesis penelitian ini secara sistematis dan objektif.

- TEKNIK PENGAMBILAN SAMPLING

Menggunakan Teori Hair et al (2014), jumlah maksimal yang direkomendasikan adalah 100 atau lebih. Sedangkan jumlah minimal sample yaitu lima kali lebih banyak dari jumlah keseluruhan indikator penelitian.

- JUMLAH POPULASI DAN SAMPLE

Jumlah populasi karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sidoarjo sebanyak kurang lebih 200 orang. Dan jumlah sample dalam penelitian ini adalah 75 responden.

- TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang akan disebar kepada responden.

- METODE PENGUKURAN RESPONDEN

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan menggunakan skala likert yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Netral (N) skor 3, Setuju (S) skor 4, dan Sangat Setuju (SS) skor 5

Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan program analisis SPSS melalui beberapa prosedur pengujian, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Seluruh pernyataan dari kuesioner variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y1) menghasilkan koefisien di atas 0,2 ($>0,2$) dan lebih besar dari r tabel (0,200). Oleh karena itu, pengujian ini dapat disebut valid dan dapat dipakai guna menilai variabel yang sedang diteliti.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.814	0.200	0.00	Valid
	X1.2	0.857	0.200	0.00	Valid
	X1.3	0.716	0.200	0.00	Valid
	X1.4	0.799	0.200	0.00	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.813	0.200	0.00	Valid
	X2.2	0.829	0.200	0.00	Valid
	X2.3	0.823	0.200	0.00	Valid
Budaya Organisasi (Z)	Z1.1	0.776	0.200	0.00	Valid
	Z1.2	0.692	0.200	0.00	Valid
	Z1.3	0.650	0.200	0.00	Valid
	Z1.4	0.733	0.200	0.00	Valid
	Z1.5	0.586	0.200	0.00	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0.789	0.200	0.00	Valid
	Y1.2	0.738	0.200	0.00	Valid
	Y1.3	0.853	0.200	0.00	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil dan Pembahasan

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.814	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.835	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0.773	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.824	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Dari pengujian reliabilitas di atas, seluruh pernyataan dari kuesioner variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 ($>0,60$) yang merupakan nilai r kritis. Oleh karena itu, pengujian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 4 Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		75
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	-.0314018
	<i>Std. Deviation</i>	.81059903
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.149
	<i>Positive</i>	.149
	<i>Negative</i>	-.114
<i>Test Statistic</i>		.149
<i>Monte Carlo. Sig. (2-tailed)</i>		.066 ^d
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. Based on 10000 sampeled tables eith starting seed 1502173562</i>		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Hasil uji normalitas mengungkapkan bahwa nilai signifikan dari uji *Kolmogorov Smirnov* adalah 0.066, yang lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat ditegaskan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.697 ^a	0.485	0.464	.908	1.741

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.741 yang artinya nilai tersebut berada di posisi -2 dan +2. Dengan begitu, dapat ditegaskan bahwa tidak ada autokorelasi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi masing-masing sebesar 2.025, 2.526, dan 2.426. Nilai-nilai ini berada di bawah nilai kritis VIF yang umum digunakan, yaitu 10. Selain itu, nilai tolerance untuk ketiga variabel tersebut masing-masing sebesar 0.494, 0.396, dan 0.412. Nilai-nilai ini berada di atas nilai kritis tolerance yang umum digunakan, yaitu 0.1. Oleh karena itu, hasil ini dapat dinyatakan bahwa tidak ada permasalahan dengan multikolinieritas antara variabel-variabel tersebut

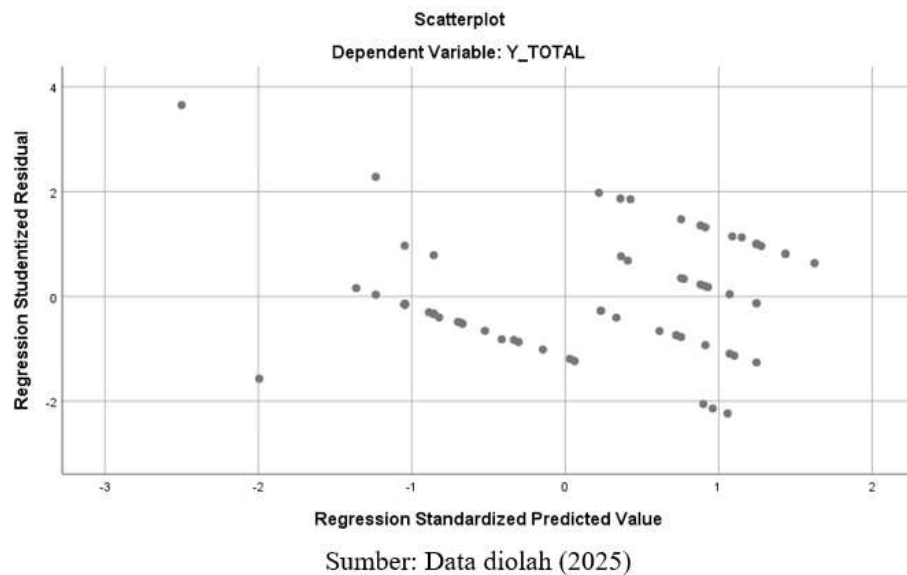
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.494	2.025
Lingkungan Kerja (X2)	0.396	2.526
Budaya Organisasi (Z)	0.412	2.426

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil dan Pembahasan

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sesuai hasil uji heteroskedastisitas, pola persebaran titik-titik residual terhadap nilai prediktor tidak berbentuk pola khusus dan tersebar. Hal ini menyatakan bahwa varians residual dalam model regresi konstan dan tidak ada heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients Standardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	55.117	15.294		3.604	.001
<i>Kepemimpinan (X1)</i>	-1.883	.931	-2.617	-2.023	.047
<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	-1.002	.969	-1.109	-1.034	.305
<i>Budaya Organisasi (Z)</i>	-2.258	.717	-3.521	-3.148	.002
<i>Kepemimpinan*Budaya Organisasi (X1Z)</i>	.092	.042	4.806	2.162	.034
<i>Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi (X2Z)</i>	.062	.046	2.566	1.346	.183

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil dan Pembahasan (UJI T)

- H1 diterima dan H0 ditolak, berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Kepemimpinan dengan mediasi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H0 diterima dan H1 ditolak, berarti variabel Lingkungan kerja dengan mediasi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 9 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60.678	5	12.136	17.334	.000 ^b
Residual	48.308	69	.700		
Total	108.986	74			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang nilai lebih besar dari nilai F tabel, yaitu sebesar 17.334 dengan signifikansi 0.000 ($< 0,05$).

Tabel 10 Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.697 ^a	0.485	0.464	.908	1.741

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.697 atau 69,7%. Nilai ini menyatakan bahwa hubungan antara variabel independen, variable moderasi dan variable dependen mempunyai pengaruh yang signifikan

Hasil dan Pembahasan

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.697 ^a	0.485	0.464	.908	1.741

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai R² sebesar 0.485 atau 48,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan dapat menjelaskan 48,5% variasi variabel Kinerja Pegawai. Sementara sisanya yaitu 51,5%, dijelaskan oleh variabel lain.

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil olah data tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variable moderasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Kepemimpinan dengan mediasi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Lingkungan Kerja dengan mediasi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Budaya Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Referensi

- [1] E. C. Aldi And M. Yasin, “Analisis Struktur Kinerja Kluster Industri Unggulan Di Kabupaten Sidoarjo,” *J. Creat. Student Res.*, Vol. 1, No. 3, Pp. 115–123, 2023, [Online]. Available: [Https://Doi.Org/10.55606/Jcsrpolitama.V1i3](https://doi.org/10.55606/Jcsrpolitama.V1i3)
- [2] A. Muktamar, A. Saputra, M. Zali, And N. B. Ugi, “Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan Dalam Manajemen Sdm: Produktivitas, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Tenaga Kerja Yang Berkualitas,” *J. Int. Multidiscip. Res.*, Vol. 2, Pp. 9–19, 2024, [Online]. Available: [Https://Journal.Banjaresepacific.Com/Index.Php/Jimr](https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr)
- [3] E. Rulianti And G. Nurpribadi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jesya*, Vol. 6, No. 1, Pp. 849–858, 2023, Doi: 10.36778/Jesya.V6i1.1011.
- [4] S. Utari And M. M. Hadi, “Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus),” *J. Pustaka Ilm.*, Vol. 6, No. 1, P. 994, 2020, Doi: 10.20961/Jpi.V6i1.41095.
- [5] S. Huda And R. Abdullah, “Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta,” *J. Ilm. Akomodasi Agung*, Vol. 9, No. 1, Pp. 21–30, 2022, [Online]. Available: [Https://Www.Journal.Akpardarmaagung.Ac.Id/Index.Php/Jiaa/Article/View/72](https://www.journal.akpardarmaagung.ac.id/index.php/jiaa/article/view/72)

Referensi

- [6] Y.- Maini And A. Tanno, “Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh),” *J. Bonanza Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Pp. 31–50, 2021, Doi: 10.47896/Mb.V2i1.360.
- [7] A. Fauzi *Et Al.*, “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, Vol. 3, No. 6, Pp. 588–598, 2022, [Online]. Available: <https://Dinastirev.Org/Jemsi/Article/View/1091>
- [8] V. Karina, S. S. Gadzali, And I. Budiarti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera,” *World Bus. Adm. J.*, No. September, Pp. 117–123, 2020, Doi: 10.37950/Wbaj.V2i1.916.
- [9] O. L. Ningsih, H. Zaki, And W. L. Hardilawati, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 137–148, 2021.
- [10] A. Mukhtar, D. Dewi, E. Susanti, And R. Resita, “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia,” *J. Int. Multidiscip. Res.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 124–131, 2024, [Online]. Available: <https://Journal.Banjaresepacific.Com/Index.Php/Jimr>
- [11] Nuryati Djihadah, “Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (Ppk) Di Madrasah,” *J. Pendidik. Madrasah*, Vol. 5, No. 1, Pp. 1–10, 2020, Doi: 10.14421/Jpm.2020.51-01.
- [12] A. D. Puspitasari And L. Dahlia, “Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maj. Ilm. Bijak*, Vol. 17, No. 1, Pp. 81–93, 2020, Doi: 10.31334/Bijak.V17i1.828.

Referensi

- [13] T. Ayunasrah, R. Ratnawati, R. Diana, And A. Ansari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah,” *J. Ilm. Ilmu Manaj.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1–10, 2022.
- [14] S. L. Nasution, “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa,” *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, Vol. 7, No. 2, Pp. 88–94, 2020, Doi: 10.36987/Ecobi.V7i2.1788.
- [15] M. S. Rahayu And R. Rushadiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini,” *J. Adm. Dan Manaj.*, Vol. 11, No. 2, Pp. 136–145, 2021, Doi: 10.52643/Jam.V11i2.1880.
- [16] Y. Syafriani And S. Ramadhani, “Budaya Organisasi Dan Dampak Organisasi Terhadap Lembaga Pendidikan,” *Masaliq*, Vol. 3, No. 1, Pp. 77–85, 2023, Doi: 10.58578/Masaliq.V3i1.790.
- [17] R. A. P. Jarot Prianggono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri,” *J. Ilmu Kepol.*, Vol. 16, No. 2, P. 16, 2022, Doi: 10.35879/Jik.V16i2.351.
- [18] D. Sapitri And R. Pancasasti, “The Moderating Effect Of Organizational Culture For Improving Employee Performance,” *Technomedia J.*, Vol. 6, No. 2 Februari, Pp. 252–262, 2022

Referensi

- [19] S. Sutrisno, H. Herdiyanti, M. Asir, And ..., “Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature,” *Manag. ...*, Vol. 3, No. November, Pp. 3476–3482, 2022, [Online]. Available: <https://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej/Article/View/1198%0ahttps://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej/Article/Download/1198/809>
- [20] B. K. D. B. T. K. K. P. G. D. K. T. Kepemimpinan And D. H. P. Erna Lika Kabdiyono1, “Erna Lika Kabdiyono, Didin Hikmah Perkasa,” Vol. 6, No. April, Pp. 496–509, 2024.
- [21] S. Soehardi, D. A. Permatasari, And J. Sihite, “Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata Dan Kinerja Karyawan Pariwisata Di Jakarta,” *J. Kaji. Ilm.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–14, 2020, Doi: 10.31599/Jki.V1i1.216.
- [22] R. Rahmat And H. Ubaidillah, “Evaluation Of Employee Performance On Work Involvement Organizational Support And Competence With Intervening Variables Job Satisfaction At Pt Harapan Sejahtera Karya Utama,” *Umsida Prepr. Serv.*, Pp. 1–16, 2023, [Online]. Available: <http://Dx.Doi.Org/10.21070/Ups.2342>
- [23] I. P. Sesana, “Efektifitas Penggunaan Aplikasi Google Form Dalam Pelaksanaan Pat Berbasis Online Di Smkn 1 Tembuku,” *Widyadewata*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–11, 2022, Doi: 10.47655/Widyadewata.V3i1.4.
- [24] E. Fathussyaadah And A. Ardiansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu Uht Pt. Indolakto,” *J. Ekon.*, Vol. Vi, No. 57, Pp. 1–15, 2020.

