

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

Khairul Saleh^{(1)*}, Yessy Dekasari⁽¹⁾, Nur Dianti Putri⁽¹⁾

⁽¹⁾ FE, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*email korespondensi: khairulsalehasnawi@gmail.com

Abstrak. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan di hadapi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat ditimbulkan karena lingkungan kerja dalam bentuk sarana dan prasarana yang disediakan kurang memadai. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu: Variabel bebas (X) dan variabel terikat dimana Kepemimpinan (X) sebagai Variabel bebas dan Lingkungan Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X) dengan Lingkungan Kerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 38,7% yang berarti bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 38,7% terhadap Lingkungan Kerja Pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pegawai.

Abstrak. Leadership in an organization is required to be able to make individuals in the organization lead to behave according to what the leader wants to achieve organizational goals. Problems faced at the Civil Service Police Unit Office in Lampung Province can be caused because the work environment in the form of facilities and infrastructure provided is inadequate. The purpose of this study was to find out whether leadership affects the work environment of employees at the Civil Service Police Unit in Lampung Province. The type of research that will be carried out is quantitative research. This study used 35 research respondents. There are two variables in this study, namely: independent variable (X) and dependent variable where leadership (X) is the independent variable and employee work environment (Y) is the dependent variable. From the results of data processing, the answers to the hypothesis have been found, namely as follows; There is an influence between Leadership (X) and the Employee Work Environment (Y), with an influence level of 38.7%, which means that Leadership has a 38.7% influence on the Employee Work Environment.

Keyword: Leadership, Work Environment, Employees.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan peranan dari pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan kepuasan bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan asset.

Organisasi yang dinamis dan selalu berkembang. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu,

melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat terlaksana maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi mengharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar-benar dapat berdayaguna dengan demikian perlu adanya manajemen.

Kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kepemimpinan menjadi perhatian para peneliti dibidang sumber daya manusia. Miller (2012:12) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat fundametal dalam manajemen. Seseorang hendaklah mempunyai kemampuan dan kelebihan yang dapat digunakan dalam membantu dan membimbing bawahan. Hal ini dipandang perlu karena betapapun lengkapnya sarana dan prasarana dan adanya pegawai yang profesional jika tidak diberdayakan dengan baik, maka upaya untuk menciptakan lembaga yang berkualitas tersebut tidak akan memberi kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan pada setiap organisasi merupakan faktor yang sangat dominan dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang sukses ditunjukkan dengan keberhasilan mengelola organisasi, memotivasi dan meningkatkan kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan yang optimal.

Kepemimpinan adalah suatu upaya dalam menggunakan kekuasaannya dengan tujuan mempengaruhi lingkungannya (Kahar, 2012). Hal ini didukung dengan pendapat Kasminto (2012), yang menyatakan arti dari kepemimpinan adalah

suatu upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, dan untuk itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan organisasi. Lain halnya dengan pendapat.

Perilaku pemimpin ditentukan dengan cara dia memimpin, hal ini yang dimaksudkan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan berbagai pola tingkah laku yang diarahkan sesuai dengan keinginan yang akan dicapai demi mencapai cita-cita yang diidamkan bersama. Adapun indikator kepemimpinan yaitu : 1) Mengarahkan; 2) Melatih; 3) Mendukung; 4) Mendelegasikan (Armstrong, 2012:28).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja. Upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja terus dilakukan guna mencapai tujuan yang optimal. Terapi dalam proses pencapaian tujuan tersebut terdapat berbagai masalah yang dihadapi salah satunya mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai.

Karena berbagai masalah tersebut, kinerja dan kepuasan kerja belum tercapai secara optimal. Banyak pegawai mengeluh akibat pimpinan yang memberikan perintah langsung kepada pegawai untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak sesuai tupoksinya. Salah satu contoh yaitu: Kepala saksi kerjasama teknis dan informasi, selain mengerjakan tugas rutin sesuai tupoksinya, diberi tugas pula untuk melaksanakan tugas bagian kepegawaian. Selain itu, beberapa pegawai tidak mengalami pergeseran atau promosi dalam karir kepegawaian.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlaluakannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi

administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas- tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, Kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif kearah yang bersifat manajerial dan strategis.

Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan instansi dalam mempertahankan citra organisasi dari lembaga lain. Walaupun pada masa sekarang ini, di mana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan suatu penentu atas tercapainya tujuan instansi karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha.

Sopiah (2015:58) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak

nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan rendahnya kinerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadhana (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologi yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai seperti halnya dalam bentuk penerangan, suhu udara yang memadai, sirkulasi udara yang cukup, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja dan kebersihan yang cukup, dengan demikian pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.

Manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar dapat bersaing di era global dewasa ini. Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi organisasi yang kuat serta mampu berkembang. Dengan

demikian, organisasi akan mampu mendayagunakan segala aspek dari faktor-faktor produksi terutama aspek sumber daya manusianya.” *Human resources management play a major role in ensuring that an organization will survive and prosper.*” Ivancevich (2012:9)

Permasalahan di hadapi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat ditumbulkan karena lingkungan kerja dalam bentuk sarana dan prasarana yang disediakan kurang memadai. Kekurangan sarana dapat menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat ditentukan dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi. Adanya dukungan lingkungan kerja seperti alat penunjang sarana prasarana yang memadai, pencapaian kinerja akan meningkat hingga pegawai mampu mengoperasikan perangkat yang ada. Organisasi dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kegiatan yang terarah dan jelas sehingga kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pegawai sebagai tenaga kerja yang diperlukan harus dapat diorganisir secara baik sehingga diharapkan jalannya proses pekerjaan akan lebih berdayaguna dan berhasil guna kenyataannya pada saat ini masih banyak pegawai tidak disiplin, kurang memperhatikan efisiensi tenaga dan masih kurangnya kemampuan serta kemahiran pegawai, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan tujuan yang telah diprogramkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai**

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.”

METODE PENELITIAN

Yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang beralamat Jl. Gatot Subroto, Pahoman, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35226. Penulis melakukan penelitian mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2022.

Dalam suatu penelitian kita sering mendengar istilah sampel, yang dalam pengertiannya adalah wakil dari populasi yang akan diteliti sesungguhnya. Yang mana hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Kartini Kartono (2012:116), yang dimaksud dengan sampel adalah contoh atau wakil dari populasi yang akan menjadi sasaran sesungguhnya dalam penelitian.

Menurut Arikunto tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10%- 15% lebih baik (Suharsimi Arikunto, 2012: 120). Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, pengambilan sampel menggunakan teknik (Teknik Total Sampling), dengan jumlah populasi 35 orang.

Menurut Sugiyono (2011:9) Analisis linier sederhana bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Lingkungan Kerja

a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 x = Kepemimpinan
 e = faktor lain yang mempengaruhi

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

(Sugiyono, 2012: 230).

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t$ tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t$ tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternative (H_a) adalah:

$H_o = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap lingkungan kerja pegawai.

$H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap lingkungan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 1. terdapat data distribusi hasil tanggapan responden variabel Kepemimpinan (X) dan Lingkungan Kerja (Y) secara keseluruhan.

Tabel 1. Distribusi Data Kepemimpinan (X) Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	41 – 50	Sangat Baik	9	31%
2	31 – 40	Baik	25	64%
3	21 – 30	Sedang	1	5%
4	11 – 20	Buruk	-	-
5	0 – 10	Sangat Buruk	-	-
Jumlah			35	100%

Dari 35 orang responden penelitian, Kepemimpinan (X) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. dalam kategori “sangat baik” ada 9 orang (31%), yang menyatakan “baik” ada 25 orang (64%), dan yang menyatakan “sedang” ada 1 orang (5%). Sedangkan responden yang menyatakan “buruk” ada 0 orang (0%) dan menyatakan “sangat buruk” ada 0 orang (0%).

Tabel 2. Distribusi Data Lingkungan Kerja (Y) Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	41 – 50	Sangat Baik	9	25%
2	31 – 40	Baik	22	60%
3	21 – 30	Sedang	4	15%
4	11 – 20	Buruk	-	-
5	0 – 10	Sangat Buruk	-	-
Jumlah			35	100%

Dari 35 orang responden penelitian, Lingkungan Kerja (Y) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. dalam kategori “sangat baik” ada 9 orang (25%) dan yang menyatakan “baik” ada 22 orang (60%). Sedangkan yang menyatakan “sedang” ada 4 orang (15%), responden yang menyatakan “buruk” ada 0 orang (0%) dan menyatakan “sangat buruk” ada 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam kondisi baik. Kecenderungan jawaban yang secara dominan menggambarkan kondisi yang baik ini tentunya bila semakin ditingkatkan akan mendorong Lingkungan Kerja yang tinggi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel melalui Program SPSS versi 20 diperoleh besarnya tingkat korelasi

antara variabel Kepemimpinan (X) dengan variabel Lingkungan Kerja (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Adalah sebesar 0,642. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono: 2012) maka tingkat korelasi Kepemimpinan (X) dengan variabel Lingkungan Kerja (Y) pada Satuan Polisi

Pamong Praja Provinsi Lampung dalam katagori korelasi “Kuat” yakni terletak pada (0,600 – 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	41,2	2.821

a. Predictors: (Constant), Pengaruh Kepemimpinan

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.857	3.856		5.668	.000
Pengaruh Kepemimpinan	.498	.104	.642	4.809	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja Pegawai Satuan polisi Pamong Praja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Pada Tabel 3. dapat dilihat bahwa Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,642^2 = 0,412 = 0,392 \times 100\% = 39,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Lingkungan Kerja Pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sebesar 39,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh factor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 4. didapati nilai $t_{hitung} = 4,809$ Apabila dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,673, maka $t_{hitung} = 4,809 > r_{tabel} = 1,673$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X)

terhadap variabel Lingkungan Kerja Pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Lingkungan Kerja Pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung adalah $Y = 21.857 + 0,498X$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Lingkungan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sebesar 0,498 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kepemimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam katagori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X) dengan Lingkungan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,642 termasuk dalam katagori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai adalah = 39,4%. Uji Hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai sebesar = 4,809 dan t_{tabel} 1,673. Persamaan regresi antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 21.857 + 0,498X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Lingkungan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sebesar = 0,498 point.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisi data dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,642, termasuk dalam katagori kuat yakni (0,600-0,799). Berdasarkan Koefisien Determinasi antara kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai adalah 39,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pada Sekretariat Kantor Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sebesar 39,4% sedangkan 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- Amstrong. 2012. Pengertian Kepemimpinan. Erlangga. Jakarta.
- Ahmad Prayudi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. RAJAWALI NUSINDO Cabang Medan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan.
- Agung Gede, Agoes Ganesha. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Cikmat. 2013. *Lingkungan Organisasi*. Salemba Empat Jakarta.
- Ella Anastasya. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Pendidikan dan Kewirausahaan Universitas Mayjen Sungkowo Mojokerto, Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Prestasi Kerja Anggota*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan Siti Maisarah, Syaiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Pascasarjana Universitas muhammadiyah Sumatera Utara.

- Kartono, Kartini. 2012. *Azaz- Azaz Kepemimpinan*. Bumi Aksara. Jakarta. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Miller. 2012. *Kepemimpinan, Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandar Maju Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Alih bahasa oleh Drs.Hadyana Pujuutmaka dan DRS. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Nitisemito. 2012 (*Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira*), 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Penerbi Salemba Jakarta.
- Siagian. SP. 2012. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Faktor- Faktor Lingkungan Kerja*. Grafindo. Jakarta.
- Rini Rahmah Hayati.(2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Galuh.
- Sopiah. 2012. *Pengertian Lingkungan Kerja*. Rhineka Cipta Jakarta.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Rahayu Vebriana Tri, Vivi Ariyani, Soni Kumiawan. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Madiun*. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Madiun.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rini Astuti, Iverizkinawati. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Utami Setyaningsih Sri, Agus Hartanto. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.