
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA MEDAN

Dian Purnama Sari¹, Regen², Fahmi Sulaiman³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Sumatera Utara

e-mail: ¹dianpurnama047@gmail.com, ²evikuritongahrp6847@gmail.com,

³fahmisulaiman@stimsukmamedan.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the effect of leadership and work environment on employee performance in private companies in Medan City. The background of this research is based on the importance of human resources in enhancing company competitiveness, as well as the existing issues related to leadership and work environment conditions that affect employee performance. This research employs a quantitative approach with an associative research design. The population consists of all employees working in private companies in Medan City, with samples selected using a random sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance and shows a more dominant influence compared to leadership. Simultaneously, leadership and work environment significantly affect employee performance. The coefficient of determination shows that both variables explain 45.4% of the variation in employee performance, while the remaining is influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, improving employee performance can be achieved through enhancing leadership quality and creating a conducive work environment. This study is expected to provide useful insights for companies in managing human resources more effectively.*

Keywords: *Leadership, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kota Medan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan, serta masih ditemukannya permasalahan terkait kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan swasta di Kota Medan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebesar 45,4% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui perbaikan kualitas kepemimpinan serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan swasta dituntut untuk mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelengkap, tetapi telah menjadi aset strategis yang menentukan arah dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam manajemen modern.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik cenderung mampu mencapai target, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat daya saing di pasar. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, keterlambatan pencapaian target, hingga kerugian perusahaan.

Dalam konteks perusahaan swasta di Kota Medan, tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin kompleks. Medan sebagai salah satu kota besar di Indonesia memiliki pertumbuhan sektor usaha yang cukup pesat, baik di bidang perdagangan, jasa, maupun industri. Kondisi ini menciptakan persaingan yang tinggi antar perusahaan, sehingga menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Namun demikian, tidak semua perusahaan mampu mencapai kinerja optimal, yang sering kali disebabkan oleh faktor internal organisasi, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Pratama et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Riyanto et al. (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan melalui peningkatan disiplin kerja.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Sitompul dan Supriyadi (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam konteks tertentu. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris (research gap) terkait hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rismayadi (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Rahmaini et al. (2026) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor jasa di Kota Medan.

Namun, seperti halnya variabel kepemimpinan, hasil penelitian terkait lingkungan kerja juga tidak selalu konsisten. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu signifikan atau bahkan dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan swasta di Kota Medan.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengkaji kepemimpinan dan lingkungan kerja secara terpisah atau memasukkan variabel lain sebagai mediator maupun moderator. Padahal, dalam praktiknya, kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya penelitian yang secara langsung menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan menjadi salah satu research gap yang perlu diisi.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat keterbatasan dalam

konteks lokasi penelitian. Sebagian besar studi dilakukan pada instansi pemerintah atau sektor tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi pada perusahaan swasta, khususnya di Kota Medan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Medan.

Kondisi empiris di lapangan juga menunjukkan adanya permasalahan yang relevan dengan penelitian ini. Beberapa perusahaan swasta di Kota Medan masih menghadapi kendala dalam hal kepemimpinan, seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, kurangnya pemberian motivasi, serta gaya kepemimpinan yang kurang adaptif terhadap perubahan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta tekanan kerja yang tinggi, juga menjadi faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas yang terjadi di lapangan. Dalam kondisi ideal, kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Namun, dalam kenyataannya, hal tersebut belum sepenuhnya terwujud, khususnya pada perusahaan swasta di Kota Medan.

Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan swasta di Kota Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis

penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh akan diolah dalam bentuk angka sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif. Sampel dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan di perusahaan swasta yang ada di Kota Medan berjumlah 68 orang responden. Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.258	5.897		.722	.473		
1 Kepemimpinan	.308	.127	.249	2.427	.018	.897	1.115
Lingkungan Kerja	.566	.105	.552	5.388	.000	.897	1.115

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Versi 28, Data Diolah 2026*

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,258 + 0,308 X_1 + 0,566 X_2$$

1. Konstanta (a) = 4,258 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) = 0 maka kinerja (Y) = 4,258, artinya apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan bernilai 4,258.
2. Koefisien regresi X_1 = 0,308 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila kepemimpinan dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,308
3. Koefisien regresi X_2 = 0,566 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka

kinerja karyawan akan naik sebesar 0,566.

Uji Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $61-3 = 58$ Pada df 58 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,002.

Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 2,427, dengan demikian t hitung > t tabel, maka yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 5,388, dengan demikian t hitung > t tabel, maka yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.111	2	428.555	24.135	.000 ^b
	Residual	1029.873	58	17.756		
	Total	1886.984	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: *Output SPSS* Versi 28, Data Diolah 2026

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 24,135 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Hasil Koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.454	.435	4.21384	2.279

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* Versi 28, Data Diolah 2026

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,454 artinya bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,4%.

Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,308 dengan nilai t hitung sebesar 2,427 dan tingkat signifikansi 0,018. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,002, maka terlihat bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara sederhana, hasil ini bisa diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan kurang efektif, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Kalau kita lihat dari kondisi di lapangan, hal ini sangat masuk akal. Karyawan pada dasarnya membutuhkan arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari atasan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, mengambil keputusan dengan tepat, dan bersikap adil akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan. Rasa nyaman inilah yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator bagi karyawan.

Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam konteks perusahaan swasta di Kota Medan, peran pemimpin

masih menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Namun demikian, jika dilihat dari nilai koefisiennya (0,308), pengaruh kepemimpinan masih tergolong lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun penting, kepemimpinan bukan satu-satunya faktor utama yang menentukan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,566, dengan nilai t hitung sebesar 5,388 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menariknya, jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang jauh lebih tinggi.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kerja sehari-hari yang dirasakan karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik dari segi fisik seperti pencahayaan, suhu, maupun nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja akan membuat karyawan lebih fokus dan produktif.

Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif, misalnya suasana kerja tegang, fasilitas kurang memadai, atau hubungan kerja tidak harmonis, maka karyawan akan sulit mencapai kinerja yang optimal meskipun memiliki kemampuan yang baik.

Temuan ini cukup relevan dengan kondisi perusahaan swasta di Kota Medan, di mana masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memperhatikan aspek lingkungan kerja secara serius. Padahal, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa lingkungan kerja justru menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teori, lingkungan kerja memang memiliki peran penting karena menjadi “ruang hidup” karyawan selama bekerja. Semakin baik lingkungan tersebut, semakin besar peluang karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya.

Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar 24,135, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Karena F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, kedua variabel ini tidak bisa dipisahkan begitu saja dalam praktik di lapangan. Kepemimpinan yang baik tanpa didukung lingkungan kerja yang kondusif tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tetapi tanpa kepemimpinan yang efektif akan membuat karyawan kehilangan arah. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, di mana kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi dua faktor utama yang saling melengkapi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,454 atau 45,4% . Ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 45,4%, sementara sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai ini tergolong cukup kuat dalam penelitian sosial, karena mendekati 50%. Artinya, model yang Anda gunakan sudah mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kota Medan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting.

Pertama, kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, berkomunikasi, serta memberikan motivasi kepada karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin masih menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kedua, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan, dalam penelitian ini, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan. Kondisi kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Dengan kata lain, karyawan cenderung bekerja lebih baik ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja.

Ketiga, secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang baik tanpa didukung lingkungan kerja yang kondusif tidak akan memberikan hasil maksimal, begitu juga sebaliknya.

Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 45,4% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kota Medan perlu dilakukan melalui perbaikan kualitas kepemimpinan serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arafah, L. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Clara, M., Manalu, W. W., & Naiborhu, C. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Manajemen*.
<https://www.neliti.com/publications/477475>
- Dewi, Y. H., & Mulyanto, R. A. B. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*.
<http://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/419>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4834>
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/13941>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2243>
- Haryati, E., Lutviani, M., & Husna, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

- karyawan PT Mega Trans Medan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. <https://www.academia.edu/download/107743650/1034.pdf>
- Nasution, A. E., & Hermawan, B. (2024). Studi kinerja karyawan: Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1685>
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., & Purwanto, S. (2023). Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *AGILITY: Jurnal Manajemen*. <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/agility/article/view/84>
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*. <https://www.neliti.com/publications/271135>
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jiperta/article/view/76>
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Mode Fashion Medan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/740>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>
- Simbolon, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pundi Mas Berjaya Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*. <https://ejournal.stmb-multismart.ac.id/index.php/JMBA/article/view/81>