

## PENGARUH KEPEMIMPIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU PROVINSI SUMATERA SELATAN

*Sisfalbi Defri Shandika.*

Universitas Bina Darma, Fakultas Pasca Sarjana, Jurusan Manajemen, Indonesia. Email : [fabialonso97@gmail.com](mailto:fabialonso97@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 100 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai*

### A. PENDAHULUAN

Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah lembaga ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat ini tak terlepas pula karena minimnya jiwa kepemimpinan (leadership) yang dimiliki oleh parapemimpin (Leader) disetiap divisi-divisi terkait di dalam sebuah lembaga. Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (leader) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh dalam keberlangsungan lembaga tersebut lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (leader).

Dari survey dan wawancara yang dilakukan penulis ke beberapa staf pada Kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan bahwa kondisi kinerja karyawan dapat dikatakan masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal yang belum optimal seperti kuantitas hasil kerja dan kedisiplinan pegawai. Kuantitas hasil kerja pegawai Bawaslu

Provinsi Sumatera Selatan dikatakan belum memenuhi syarat dikarenakan pembagian tugas yang dilakukan terhadap pegawai masih belum merata.

Pada riset yang dilakukan oleh Yandra dan Sri (2020), menyatakan bahwa Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuli et al (2018) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah yang timbul ialah kepemimpinan yang ditunjukkan Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan yang sangat mempengaruhi kinerja. Sehubungan dengan hal itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terhadap dengan tujuan (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

**Kinerja Pegawai**, Menurut Mangkunegara (2018) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Warella et al (2021) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2019). (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Tanggung Jawab (4) Rekan Kerja (5) Kejujuran

**Kepemimpinan**, Menurut Muafi (2019) Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan.

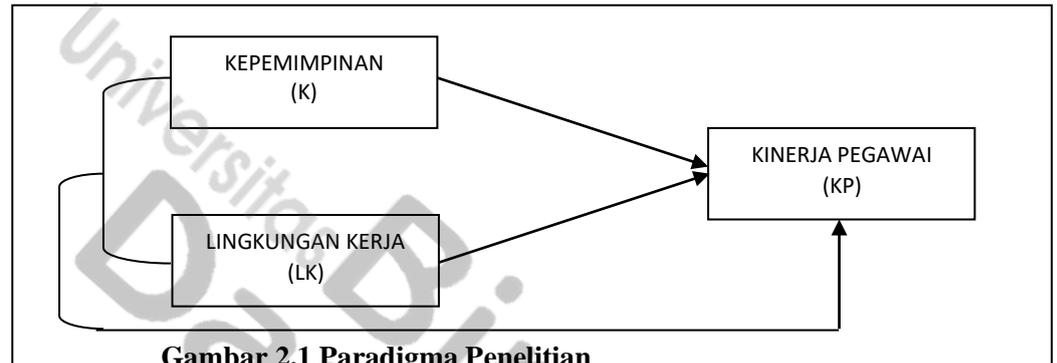
Menurut Purwadi (2020) Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Widodo (2020) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu.

Indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2019). (1) Keteladanan (2) Kewibawaan (3) Pendegelasan Tugas (4) Pengambilan Keputusan (5) Motivasi.

**Lingkungan Kerja**, Menurut S. M. Hasibuan dan Bahri (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S.M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Menurut Sedarmayanti (2018) Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : (1) Penerangan ditempat kerja (2) Temperatur di tempat kerja (3) Bau-bauan ditempat kerja (4) Kebisingan ditempat kerja (5) Keamanan di tempat kerja (6) Hubungan sesama rekan kerja

**Kerangka Pemikiran,** Berdasarkan kerangka konseptual di atas penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep berikut ini :



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.
2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode non-probability sampling yaitu purposive sampling yang artinya pengambilan sampel menggunakan subjek yang ditunjuk berdasarkan pada karakteristik tertentu, Helmi dkk (2022). Calon responden yang dipilih adalah Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Bawaslu Se-Sumatera Selatan yang berjumlah 283 orang. Banyak sampel pada riset ini merujuk dari Hair et al, (2019) bahwa jumlah sampel 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

Teknik Pengambilan Data, Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup menggunakan *google form* dalam teknik pengambilan data. Kuesioner dikirimkan kepada responden melalui FB, instagram dan whatshap. Dan dengan melakukan Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

Teknik Analisa Data, dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui

pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018) persamaan regresi dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

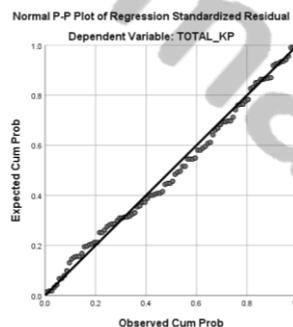
Dimana Y merupakan variabel kinerja pegawai,  $\alpha$  adalah konstanta,  $b_1 - b_2 =$  koefisien regresi dari masing-masing variabel,  $x_1 =$  variabel kepemimpinan dan  $x_2 =$  variabel lingkungan kerja.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kepemimpinan (K), Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

**Uji Normalitas Data**, berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 26.0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**



Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.3**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandard

ized

Residual

N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.1693356
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.043
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0.20 Lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikoleniaritas**, Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (variance inflasi factor) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.4**  
**Coefficients Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics
		Standardize			
Model	Unstandardized Coefficients	d	t	Sig.	
		s			

		B	Std. Error	Beta		Toleranc e	VIF
1	(Constan t)	10.559	4.310		2.450	.016	
	TOTAL_ K	.512	.114	.419	4.468	.000	.691 1.448
	TOTAL_ LK	.267	.082	.307	3.276	.001	.691 1.448

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Jika *tolerance value* dibawah 0.10 atau VIF diatas 10 maka terjadi multikolinearitas. Berdasarkan table diatas diketahui bahwa :

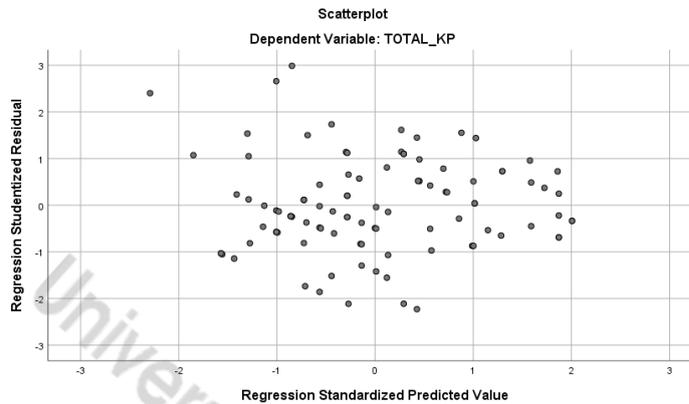
**Tabel 4.5**  
**Tolarance Value**

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
K	0.691	1.448	Tidak terjadi multikolinearitas
LK	0.691	1.448	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

**Uji Heteroskedastisitas**, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan vaianse dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**



Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut ini uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan cara glejser :

**Tabel 4.6**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.535	2.620		2.112	.037
	TOTAL_K	-.010	.070	-.018	-.150	.881
	TOTAL_L	-.077	.050	-.186	-1.553	.124
	K					

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Jika nilai sig > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika dilihat pada pengujian glejser diatas, nilai signifikan > 0.05, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**, dalam hal ini dilakukan 2 cara pengujian pada hipotesis, yakni uji F dan uji T.

**Tabel 4.7**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.614	2	163.307	34.001	.000 <sup>b</sup>
	Residual	465.896	97	4.803		
	Total	792.510	99			

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_LK, TOTAL\_K

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

**Tabel 4.8**  
**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.559	4.310		2.450	.016		

TOTAL_	.512	.114	.419	4.468	.000	.691	1.448
K							
TOTAL_	.267	.082	.307	3.276	.001	.691	1.448
LK							

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

**Tabel 4.9**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	T hitung	T Tabel	Kriteria
<b>K</b>	4,468	1,98	Berpengaruh
<b>LK</b>	3,276	1,98	Berpengaruh

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Untuk mengetahui besarnya determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja, dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.400	2.192

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_LK, TOTAL\_K

b. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,4 atau sama dengan 40% artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan yaitu sebesar 40% dan sisanya 60% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

**Regresi Linier Berganda**, Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Persamaan Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.559	4.310		2.450	.016		
	TOTAL_K	.512	.114	.419	4.468	.000	.691	1.448
	TOTAL_LK	.267	.082	.307	3.276	.001	.691	1.448

a. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.7 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$KP = 10,559 + 0,512K + 0,267LK$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna, Nilai Konstanta sebesar 10,559 yang berarti bahwa jika variabel kepemimpinan (K), Lingkungan Kerja (LK) sama dengan nol, maka kinerja (Y) adalah sebesar 10,559. Nilai koefisien regresi  $K = 0,512$  menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan 51,2% kontribusi yang diberikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel 4.7 diatas. Nilai koefisien regresi  $LK = 0,267$  menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan sebesar 26,7% kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel 4.7 diatas.

**Pembahasan**, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel K yaitu kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. Dari tabel 4.4 tentang pengaruh kepemimpinan (K) terhadap kinerja pegawai (KP) diperoleh nilai thitung 4,468 > ttabel 1,98 dengan probabilitas Sig 0,006, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (K) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (KP) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa variabel (LK) yaitu lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. Dari tabel 4.4 tentang pengaruh lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja pegawai (KP) diperoleh nilai thitung 3,276 < ttabel 1,98 dengan probabilitas Sig 0,001, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (LK) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (KP) pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. Jika dibandingkan nilai F hitung dengan F tabel maka dihasilkan  $34,001 > 3,09$  sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan.

## E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan, maka

dapat ditarik kesimpulan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## F. Daftar Pustaka

- Ronal Donra Sihalohe Dan Hotline Siregar (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt> Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio. Vol. 9 No 2 2019.
- Syaiful Eko Febrianto (2021), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial. Vol 2 No. 2 2021.
- Riyanto Efendi (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Yayan Januari (2019), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 2 No 1 2019.
- Salman Farisi1, M. Taufik Lesmana (2021), *Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja*.
- Nunu Nutjaya (2021), *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. Vol 3 No. 1 2021.
- Sedarmayanti dan Nunur Rahadian (2018). *Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. Vol. 15 No. 1 2018.
- Andi Jusdiana Ahmad, dkk (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Vol. 3 No.1 2022.
- Riza Amirulhakim. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Sigaret Kretek Pt.Karya Niaga Bersama Malang*.
- Lyta Lestary Dan Harmon (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 3 No. 2 2017.
- Muhammad Ridho Rizky Nanda, Putri Wahyuni dan Vicky F Sanjaya (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu)*. Vol. 3 No. 1 2022.
- Kiki Asnawi. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

