

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor XYZ

Sri wahyuni¹, Yusri², Akhmad Akram Hirman³

^{1,2,3} STIE Pelita Buana Makassar, Fakultas Ekonmi/Manajemen

Email : sriwahyuni993@gmail.com¹, yusri.acho@gmail.com², akramhirman16@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 46 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor XYZ..

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

his study aims to determine and analyze the effect of leadership on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, and the simultaneous effect of leadership and the work environment on employee performance at XYZ Office. This study employed a quantitative method with an associative approach. The data used were primary data collected through questionnaires distributed to 46 respondents selected using a purposive sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics software. The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, implying that the better the leadership implemented, the higher the level of employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, indicating that a comfortable, safe, and conducive work environment can improve employees' work effectiveness. Simultaneously, leadership and the work environment have a significant effect on employee performance. Therefore, improving the quality of leadership, supported by a conducive work environment, can enhance employee performance at XYZ Office.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pada instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal melalui penerapan kepemimpinan yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Kantor XYZ merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan fungsi pelayanan publik sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam menjalankan tugas tersebut, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana berbagai program dan kebijakan. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya pelayanan publik yang berkualitas, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan motivasi kepada bawahan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, disiplin, serta produktivitas pegawai.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, penerangan, keamanan, hubungan antarpegawai, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi kenyamanan bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan, khususnya mengenai tingkat dominasi masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada instansi pemerintah, khususnya Kantor XYZ.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor XYZ. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan bawahan agar mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2021). Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan membangun komunikasi, menciptakan motivasi, serta mengembangkan potensi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (Siagian et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis,

meningkatkan disiplin, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif (Asrianto et al., 2024).

Pengukuran kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Sunandar (2022), yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, serta (4) sikap hubungan manusia.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Rachmawati et al., 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai (Thalibana, 2022).

Pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Armanda (2025), yaitu: (1) penerangan/cahaya, (2) suhu udara, (3) suara kebisingan, (4) ruang gerak yang diperlukan, (5) keamanan kerja, dan (6) hubungan antarpegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mokobombang & Natsir, 2024). Semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Duha, 2022).

Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Iqbal (2022), yaitu: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, (4) tanggung jawab, (5) kemampuan, dan (6) ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ. Kerangka konseptual penelitian menempatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Persiapan penelitian meliputi studi literatur, penyusunan instrumen kuesioner, serta penentuan responden

menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 46 responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

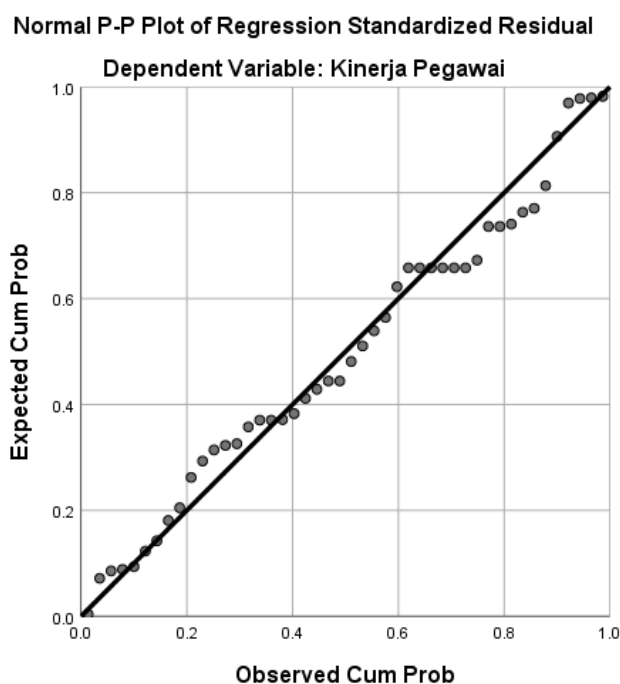
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	46	9	32	17.59	5.053
Lingkungan Kerja	46	12	46	23.11	7.540
Kinerja Pegawai	46	12	35	22.11	6.641
Valid N (listwise)	46				

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 32. Nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 17,59 dengan standar deviasi sebesar 5,053. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 46. Nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 23,11 dengan standar deviasi sebesar 7,540. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 35. Nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 22,11 dengan standar deviasi sebesar 6,641.

2. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik pada grafik Scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak di sekitar sumbu nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

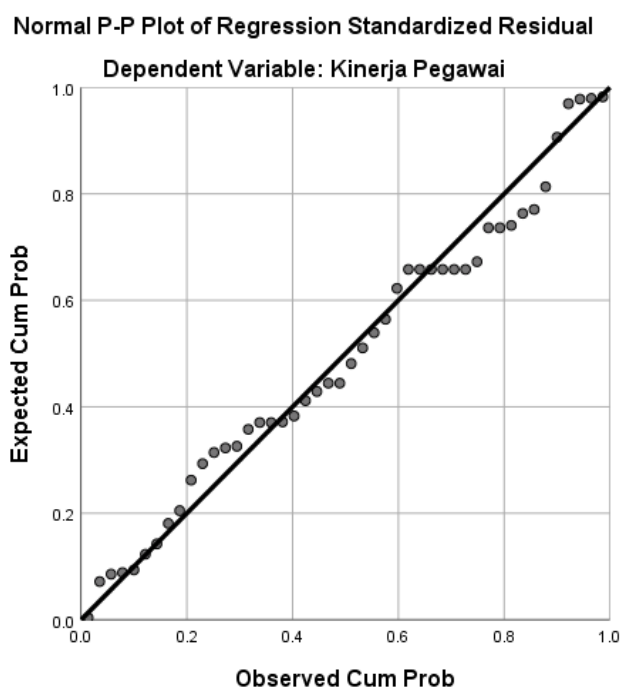
Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.199	5.038
.199	5.038
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan	

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel Coefficients, variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,199 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,038. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi



Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis diagonal. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.223	1.745		1.274	.209		
	Kepemimpinan	.726	.214	.552	3.391	.002	.199	5.038
	Lingkungan Kerja	.308	.143	.350	2.147	.037	.199	5.038
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,223 + 0,726X_1 + 0,308X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,223 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 2,223.
2. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,726 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,726, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,308 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,308, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

6. Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.223	1.745		1.274	.209		

	Kepemimpinan	.726	.214	.552	3.391	.002	.199	5.038
	Lingkungan Kerja	.308	.143	.350	2.147	.037	.199	5.038
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

1. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3,391 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,147 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai.

7. Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1534.870	2	767.435	73.400	.000 ^b
	Residual	449.586	43	10.455		
	Total	1984.457	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 7 Hasil Uji F di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yaitu 73,400, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,21. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang

menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

8. Uji Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.763	3.233
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan table 8 hasil uji determinasi di atas, dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,773. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 77,3% variasi kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,763 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, sebesar 76,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan pengambilan keputusan yang efektif dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat, efektivitas, dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, terciptanya lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor XYZ. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armanda, R. (2025). Pentingnya Lingkungan Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan (*Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Arsyad, A. (2025). Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Biro Organisasi Dan Tata Laksana Kementerian Agama RI (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Budiman, A., Madiistriyatno, H., & Kusumadevi, N. (2025). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Kepolisian Resor Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 4(2), 213-228.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, Pp. 209-218).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, Pp. 209-218).
- Khuzaini, K., Widyanti, R., & Anhar, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja (Studi Pada Sektor Publik). *Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 132-146.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Mts Al-Hidayah Laras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Mahkotawati, R., Rijanto, T., & Rusimamto, P. W. (2025). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian: Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (Pkl) Pada Siswa Smk. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1830-1835.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10-20.
- Mardika, N. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 6(2), 69-75.