

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VIRAJAYA RIAU PUTRA”

Al Fajri

^c*Universitas Muhammadiyah Riau*

*Corresponding author: 190304204@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah PT. Virajaya Riauputra. Populasi adalah karyawan PT. Virajaya Riauputra yang berjumlah 70 orang dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh artinya keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi di dalam dunia industri global meningkat akhir-akhir ini. Hal ini disebabkan banyak nya karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja dimana bisa merugikan perusahaan atau dapat menyebabkan menurunnya jumlah produksi suatu perusahaan tersebut. Hal itu sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi jalannya operasional sebuah perusahaan. Salah satu indikator yang mengindikasikan bahwa karyawan berkualitas dan berkompeten adalah dilihat dari kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan kinerja karyawan merupakan masalah umum bagi perusahaan salah satunya adalah PT. Virajaya Riauputra. PT. Virajaya Riau Putra merupakan salah satu perusahaan swasta di Riau yang bergerak di bidang industri *Asphalt Mixing Plant (AMP)*. PT. Virajaya Riauputra berdiri sejak tahun 2001. PT. Virajaya Riauputra terletak di Desa Kualu Nenas, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Permasalahan kinerja yang dialami PT. Virajaya Riauputra adalah realisasi pencapaian kinerja yang belum mencapai target. Berikut merupakan tabel pencapaian kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra periode 2018- 2021:

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riauputra

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
2018	72	84,23	Baik
2019	73	84,50	Baik
2020	73	85,15	Baik
2021	71	86,05	baik

Sumber: PT. Virajaya Riauputra, data diolah (2023)

Dari tabel diatas 1 dapat dilihat bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan pada PT.Virajaya Riauputra meningkat setiap tahun dimana pada tahun 2018 rata-rata nilai pencapaian kinerja sebesar 84,23% lalu pada tahun 2019 meningkat sedikit 84,50% hingga pada tahun 2021 meningkat lagi sebesar 86,05 %. Namun meskipun begitu hal ini belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik (belum mencapai angka 91% atau lebih). Maka dari itu, dirasa perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi mempengaruhi belum tercapainya realisasi kinerja karyawan pada PT.Virajaya Riauputra. Dimana pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diduga diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Virajaya Riauputra yaitu motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan.

Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2019) penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk membandingkan suatu pekerjaan dengan menggunakan prosedur formal dan sistematis untuk mendapatkan urutan-urutan pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya hasil dari perbandingan tersebut disebut dengan kinerja. Menurut Sinambela (2019) faktor internal adalah faktor yang hubungkan dengan sifat-sifat individu seperti kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Selain itu, faktor seperti kedisiplinan dan etika, kepuasan kerja dan etos kerja turut mempengaruhi kinerja Silaen et al., (2021).

Kepemimpinan

Menurut Tsauri (2018) manajer atau pemimpin harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya serta menciptakan kondisi kerja yang baik dan nyaman sehingga membantu bawahannya memiliki hasil kerja yang baik. Kepemimpinan yang baik akan membantu karyawan untuk bekerja secara nyaman dan termotivasi sehingga kinerjanya optimal (Noor, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Athar (2020) didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasni *et al*, (2020) Sinambela dan Lestari (2021) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis yang didapat adalah:

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sunarsi *et al*, (2020) lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja, karena menurut studi ada lebih dari 50% karyawan resign karena lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruangan kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ronal dan Hotlin (2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Begitupun menurut Latif *et al*, (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang didapat adalah:

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Parashakti & Putriwati (2020) kesehatan dan keselamatan kerja adalah

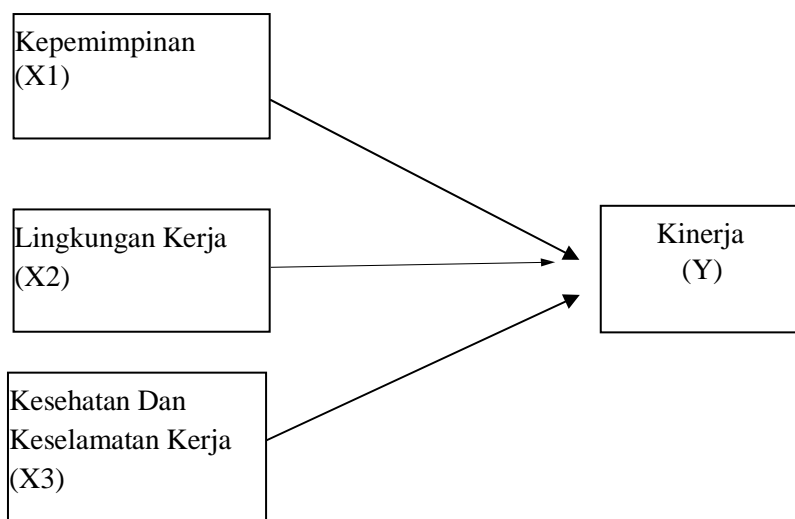
pelindung karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, pendengaran.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Maghfira *et al*, (2023) mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Begitupun menurut Sasanti & Irbayuni, (2022) mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang didapat adalah:

H3 : Diduga Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Berpengaruh Positif Dan

Signifikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: data yang diolah (2023)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, berdasarkan data numerik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini dimulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, hingga pembuatan laporan penelitian. Lamanya waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023. Dimana objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Viarajaya Riauputra. PT. Virajaya Riauputra berlokasi di Desa Kualu Nenas, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari responden. Data primer penelitian ini didapat melalui hasil dari penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan PT. Virajaya Riauputra.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui jurnal, literatur, buku, maupun dari sumber internet yang berhubungan dengan penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal-jurnal, buku serta sumber internet yang sesuai dan mendukung penelitian ini

Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan teknik angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Virajaya Riauputra yang berjumlah 70 orang. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel sumber data dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel yang dipilih merupakan karyawan tetap pada PT. Virajaya Riauputra. Sedangkan teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 70 karyawan karena menggunakan sampel jenuh. Dimana dalam penelitian ini juga akan menggunakan beberapa uji untuk menguji keandalan dan ketepatan penelitian ini. Diantaranya; uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dari hasil semua uji tersebut maka kuesioner pada penelitian ini teruji dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

Hasil dan pembahasan

Berikut merupakan tabel hasil uji parsial (uji t) :

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,622	7,045		,656	,514
1					
Kepemimpinan	,311	,127	,279	2,450	,017
Lingkungan Kerja	,099	,113	,110	,880	,382
Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	,516	,134	,417	3,838	,000

Sumber: output SPSS, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,017 < nilai signifikansi 0,05 dan t hitung sebesar 2,450 > 1.996 t tabel. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,382 > nilai signifikansi 0,05 dan t hitung sebesar 0,880 < 1.996 t tabel. Hal ini berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra.
3. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki nilai signifikansi 0,000 < nilai

signifikansi 0,05 dan t hitung sebesar $3,838 > 1,996$ t tabel. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra.

Pembahasan

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,450. Sehingga dapat dinyatakan apabila t hitung sebesar 2,450 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansinya 0,017 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,880 . Sehingga dapat dinyatakan apabila t hitung sebesar 0,880 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansinya 0,382 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya hipotesis ditolak.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,838. Sehingga dapat dinyatakan apabila t hitung sebesar 3,838 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansinya 0,017 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya hipotesis diterima.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Virajaya Riauputra. Artinya apabila kepemimpinan pada PT.Virajaya Riauputra baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Virajaya Riauputra. Artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT.Virajaya Riauputra.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Virajaya Riauputra. Artinya apabila Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT.Virajaya Riauputra baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan PT.Virajaya Riauputra dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kinerja pegawai terutama pada variabel kepemimpinan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan faktor kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil kuesioner variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,6% dan 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi

kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 163–177. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2332>
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif Group Manado The Effect Of Work Stress , Workload , And Work Environment On Employee Performance At Pt . Fif Group Manado . 7(3), 2811–2820.
- Anggina, M., (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Athar, H. S., (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur Handry Sudiarta Athar*.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Ideas, Malang.). Ideas Publishing.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Dermawan, D., (2020). 345-888-1-Pb., Vol. 05, No.01 (Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Ketertiban, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan), 1-12
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Semarang) Undip.
- Hariyanto (2023.)Profesionalisme, P., Keselamatan, D. A. N., Kerja, K., Kinerja, T., Di, K., Sakit, R., Al, T. N. I., Slamet, W., Covid-, S. M. P., Performance, E., Tni, A. T., Hospital, A. L., Slamet, B., & Daring, R. (2023). A . A . Hariyanto ., B . Tewal ., Y . Uhing ., *Jurnal EMBA Vol . 11 No . 1 Januari 2023 , Hal . 625-634 A . A . Hariyanto ., B . Tewal ., Y . Uhing ., . 11(1), 625–634.* Eri Susan Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis). (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Hustia, A., (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irawan, M. R. N., (2020). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Ecopreneur*. 12, 3(1). <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i1.676>
- Luvitasari, I., Suharto, A., Zaini, H., (2021). Kepemimpinan, P., Kerja, L., Keselamatan, D. A. N., Kesehatan, D. A. N., Kinerja, T., Rs, K., Jember, P., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., Intanluvitasari, J., Penelitian, A., Jember, R. S. P., Jember, R. S. P., & Jember, R. S. P. (n.d.). *No Title*. 1–11.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1795%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/1795/1184>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nirtha, R. I., Firmansyah, M., & Prahastini, H. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan

- Dan Keseatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Hasnur Citra Terpadu. *Jukung (Jurnal Teknik Lingkungan)*, 5(1), 75–85. <https://doi.org/10.20527/jukung.v5i1.6203>
- Noor, Z. Z., (2018). *Manajemen Sdm Pendekatan Dan Teori Praktis Full*. (Avinda Wati, Sleman) Deepublish Publisher
- Nuril, H. L., (2019). *Psikologis Industri dan Organisasi*. (Jakarta: UI Press,) 52
- Nur, S. L., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sinambela, L. Poltak. (2019). *Manajemen-Sumber-Daya-Manusia* (Suryani & Restu Damayanti, Eds.). Bumi Aksara.
- Silaen, R. N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahrani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Hearany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Afrifudin A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. (Aas Masruroh, Bandung) Penerbitwidina
- Sugiarto, A. R., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19 The Effect Of Leadership And Work Discipline On The Performance Of Cv Armada Siaga Employees During The Covid-19 Pandemic Jurnal EMBA Vol. 10, No. 1 Januari 2022, Hal. 191 - 201*. 10(1), 191–202.
- Sugiyono. (2018). *Dasar Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sugiyono (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia, IKAPI, Bandung). Alfabeta
- Tsuari, S., (2018). *Buku Sofyan Tsuari Manajemen Kinerja 2018* (Press Stain Jember, Ed.; Cetakan 1). Sofyan Tsuari.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G., Lingkungan, P., Dan, K., Kerja, S., & Kinerja, T. (2022). *Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Jurnal EMBA*. 10(1), 963–972.