

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Mulkan Ritonga¹, Ramah Muth'iyah², dan Muhammad Alam Warda Ritonga³
r.mulkan17@gmail.com¹, rmuthea5@gmail.com³, alam.warda@gmail.com³

Abstract.

Performance is one of the benchmarks in assessing the performance of an organization, both government organizations and private organizations. Performance measurement can affect various factors, both factors originating from within the organization and factors from outside the organization. This study aims to determine the effect of the work environment and leadership on employee performance. The population in this study were all employees at the South Labuhanbatu Regency Tourism Office using the census technique as a sampling technique. The research method chosen is associative descriptive quantitative research. This type of research aims to see and explain the influence between variables in the study using a questionnaire technique as a data collection instrument. The results showed that the work environment and leadership had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Environment and leadership variables contributed 67.40% to employee performance at the South Labuhanbatu Regency Tourism Office, while the remaining 32.60 % influenced by other factors not examined in this study..

Keywords:

Work environment; Leadership; Performance

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

PENDAHULUAN

Negara sebagai penyelenggara pelayanan publik tentunya harus dapat berupaya dengan semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik bagi rakyatnya. Pelayanan terbaik adalah pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada penggunanya. Baik tidaknya pelayanan yang diberikan pegawai pemerintahan kepada publik akan menjadi salah satu tolak ukur kinerja pegawai tersebut secara khusus dan organisasinya secara umum. Kinerja dalam hal ini diartikan sebagai tingkah laku seseorang dalam bekerja sehingga menghasilkan apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya, dimana secara garis besar hal ini akan dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Salah satu faktor individu tentunya tidak terlepas dari faktor kepuasan yang dirasakan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, baik kepuasan secara psikologis maupun kepuasan lingkungan kerja dan fasilitas pendukung yang disediakan organisasinya.

Peningkatan kinerja pegawai sebagai pelayan publik tidak hanya didapatkan dari peningkatan kemampuan kerja dari pelatihan keahlian dan peningkatan kompetensi. Peningkatan kinerja pegawai harus juga memperhatikan lingkungan kerja dan seluruh fasilitas pendukung yang mereka perlukan. Bagaimana mungkin seorang pegawai dituntut untuk memberikan kemampuan dan kinerja terbaiknya tanpa memberikan berbagai fasilitas yang mereka butuhkan dalam melaksanakan kerjanya. Hasil penelitian (Meliawati Venna, 2016), (Nabawi, 2020) dan (Zinni et al., 2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan yang baik yang disediakan organisasi dalam mendukung penyelesaian kerja pegawai akan

dapat menstimulus peningkatan kinerja pegawai/karyawannya.

Sebagaimana teori yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu memaksimalkan pencapaian visi dan misi organisasi melalui kemampuan para pegawainya.

Selain lingkungan kerja, peran pemimpin organisasi juga sangat menentukan kinerja pegawainya. Kepemimpinan yang baik dan tepat akan mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik pada organisasinya. Kepemimpinan yang ideal merupakan harapan dan dambaan setiap organisasi. Kepemimpinan yang ideal akan mempengaruhi tingkah laku pegawainya dalam bekerja ke arah yang lebih baik. Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggungjawab atas keberhasilan seluruh komponen dalam organisasinya, memiliki jiwa kepemimpinan yang matang serta mampu mendorong bawahannya untuk dapat berkembang dan terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya.

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu teknik atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam mengarahkan, memberikan dorongan serta kemampuan dalam mengatur segala unsur dalam kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi sehingga kinerja para pegawainya lebih maksimal. Seorang pemimpin tidak hanya sebagai sebagai penanggungjawab secara simbolis, seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang dapat mensejajarkan perkataan dan perbuatannya. Pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tapi juga harus

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

melaksanakan dan memberi contoh yang baik kepada seluruh bawahannya.

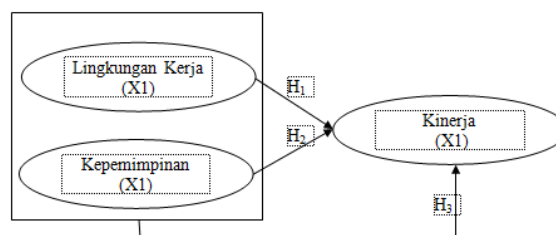
KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Menurut Nitisemito dalam (Yantika et al., 2018) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai harapan pegawai akan mendorong mereka memberikan kemampuan terbaiknya bagi organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan (Ardana et al., 2012) bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan (Rawani & Lubis, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lebih lanjut dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan semangat dan rasa kebersamaan pada tim kerja dan mendorong tercapainya tujuan dan kinerja yang maksimal sesuai keinginan perusahaan.

Robbins & P Stephen dalam (Darmawan, 2015)) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mempengaruhi satu kelompok dalam mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku kelompok atau organisasinya merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan organisasi, penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan mendorong perilaku kerja yang positif bagi keseluruhan anggota kelompok yang nantinya akan berimbas pada peningkatan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Wardhani et al., 2016).

Kinerja merupakan istilah yang sering diungkapkan para manajer atau pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai gambaran atas kondisi organisasi atau perusahaan yang dikelolanya (Amir, 2015). Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu siklus yang berkesinambungan atau persentasi keberhasilan individu atau berkelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017). Berbagai hasil penelitian telah mengemukakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik dalam skala organisasi maupun perusahaan yang hasilnya juga beragam berdasarkan tempat dan objek penelitiannya. Rendahnya kinerja seorang pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Sari & Hadijah, 2016), atau dengan kata lain dapat diungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah cerminan kinerja organisasi/perusahaan.

Dari paparan berbagai teori diatas maka dapat digambarkan bahwa paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Hubungan Antar Variabel Penelitian

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode dan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk melihat dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Data primer terkait kebutuhan penelitian

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner yang didistribusikan langsung kepada para responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan jumlah 45 orang yang sekaligus menjadi sampel penelitian (sampel jenuh), hal ini dikarenakan jumlah sampel kurang dari 100 orang sebagaimana penjelasan (Arikunto, 2016). Untuk melakukan analisis atas data pada penelitian menggunakan bantuan perangkat komputer program SPSS versi 20 dalam melakukan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memiliki estimasi persamaan regresi yang tepat, konsisten dan tidak bias. Hasil uji asumsi klasik pada data penelitian yang diperoleh dijelaskan sebagai berikut :

Pada uji Normalitas data diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.91855231
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar 0,966 lebih besar dari 0,05 yang diartikan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal,

sehingga dapat dianalisis dengan uji parametrik.

Pada uji Multikolinieritas data diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

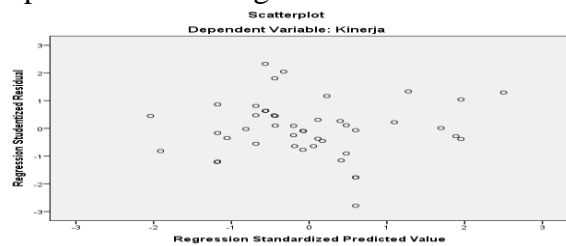
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	.708	1.412
Kepemimpinan	.708	1.412

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai tolerance variabel lingkungan kerja dan variabel kepemimpinan sebesar 0,708 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada variabel lingkungan kerja dan variabel kepemimpinan sebesar 1,412 lebih kecil dari 10. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data penelitian.

Pada uji Heterokedastisitas data diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 1 Scatter Plot

Dengan memperhatikan sebaran titik-titik pada Gambar 1 diatas, dimanan data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angkat nol tidak mengumpul di satu titik dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data hasil penelitian tidak ditemukan masalah heterokedastisitas, sehingga model regresi yang diperoleh baik dan ideal.

Hasil uji hipotesis secara parsial atas data hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4.710	2.721	1.731	.091
1 Lingkungan Kerja	.527	.137	3.851	.000
Kepemimpinan	.805	.150	5.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,851 dengan t_{tabel} sebesar 0,679 sehingga $t_{tabel} < t_{hitung}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sofyan, 2013), (Adha et al., 2019), (Bahri, 2019), (Arianto & Kurniawan, 2020) dan (Krisnandi & Saputra, 2021) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi ketika organisasi atau instansnis bersangkutan dapat menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong mereka bekerja lebih extra untuk mendapatkan hasil kerja yang maskimal.

Selanjutnya nilai t_{hitung} sebesar 5,361 dengan nilai t_{tabel} sebesar 0,679 sehingga $t_{tabel} < t_{hitung}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sekaligus membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dibuktikan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Wardhani et al., 2016), (Ridewan et al.,

2017), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Puspitasari & Dahlia, 2020) dan (Nasution & Ichsan, 2021) yang juga mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan dalam suatu organisasi akan turut menentukan arah dan cara kerja organisasi. Metode dan trik yang diterapkan seorang pemimpin dalam menahkodai organisasi / instansinya akan mempengaruhi cara kerja orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Hasil uji hipotesis secara bersamaan (simultan) atas data hasil penelitian ditemukan data sebagai beriku :

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	830.010	2	46.507	.000 ^b
1 Residual	374.790	42		
Total	1204.800	44		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46,507 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,067 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sekaligus hal ini membuktikan bahwa hipotesis ke tiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang dapat menentukan nyaman tidaknya seorang pekerja melakukan pekerjaannya di tempat tersebut. Apabila lingkungan tempat mereka melaksanakan kegiatan nyaman dan sesuai harapan dan kebutuhan, dan pimpinan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

memberikan support dan arahan yang jelas akan tugas dan fungsi smasing-masing lini akan menstimulus pegawai melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin.

Hasil uji koefisien determinasi data penelitian diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.674	2.987

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

Berdasarkan Tabel 5 diatas terlihat bahwa hasil output SPSS 20.0 pada model *summary* besar nilai *Adjusted R Square* adalah 0,674. Atas data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 67,40% variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Selatan, sedangkan sisanya sebesar 32,60% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil analisis dan olahan data statistik dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Apabila lingkungan kerja baik dan sesuai kebutuhan pegawai, para pegawai akan dapat memaksimalkan kinerjanya. Pemaksimalan hasil kerja akan semakin mendorong dengan adanya dukungan yang baik dan maksimal dari pimpinan organisasi, yaitu dengan penerapan metode kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh anggota organisasi, dengan demikian harapan akan pencapaian kinerja terbaik dapat terwujud dalam organisasi dimaksud.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Amir, M. F. (2015). Memahami evaluasi kinerja karyawan konsep dan penilaian kinerja di perusahaan.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Arikunto, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Darmawan, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. *PREDIKSI*, 1(1), 196–200.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13–26.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung. Refika Aditama.
- Meliawati Venna, S. H. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant Ekstra Gajayan Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 3, 1–14.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–320.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
- Rawani, G. A., & Lubis, F. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8147–8152.
- Ridewan, M., Umar, A., & Munir, A. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 45–55.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1),
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Iii Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 667–689.