

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiga Tapak Mutiara

Meliandi Lies Sanjaya*

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
andi90pratama80@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan
Lingkungan Kerja
Motivasi
Kinerja Karyawan

Abstrak

Sumber daya manusia turut menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia terbaik dapat membuat organisasi atau perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan antara kepemimpinan lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. Jenis penelitian deskriptif adalah model yang digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara yang berjumlah 200 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Solvin dengan taraf kesalahan 5%. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial maupun simultan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. Besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 55,9% sedangkan sisanya adalah 44,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia turut menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia, otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor utama penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu perhatian dalam peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan dapat ditinjau melalui tingkat kehadiran karyawan, apabila karyawan yang hadir dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan maka para manajer dan perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin yang baik serta efektif mampu memberi pengaruh pada teamnya untuk memiliki percaya diri yang lebih besar, dan berkomitmen kepada visi misi organisasi (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Tempat kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap setiap karyawan. Lingkungan hidup yang baik juga dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, tanpa didukung dengan lingkungan yang baik setiap karyawan akan merasakan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologis dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kerja dan produktivitas karyawan (Setia, Amelia, 2022). Ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan psikis. Kedua jenis pekerjaan tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Tetap termotivasi sangat penting karena motivasi adalah apa yang mendorong orang dan mendorong mereka untuk melakukan sesuatu untuk melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan pekerjaan dengan baik jika tidak memiliki motivasi yang kuat untuk melakukannya (Wiediyi & Andy, 2022). Motivasi dalam perusahaan ada yang bersifat positif seperti pemberian tunjangan, gaji, kompensasi dan pemberian fasilitas untuk para karyawan.

Sedangkan untuk motivasi yang bersifat negatif perusahaan menerapkan sistem sanksi kepada para karyawan yang melanggar aturan yang sudah disepakati di perusahaan. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: (1) penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. (2) penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. (3) penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. (4) penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2011, p. 57) mengatakan bahwa :

"Kepemimpinan adalah pekerjaan membuat orang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Menurut (Robbins & Judge, 2015, p. 410) menyatakan bahwa :

"Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang dalam pencapaian suatu visi atau tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut (Veithzal & Mulyadi, 2012, p. 2) mengatakan bahwa :

"Kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya.

Lingkungan kerja

Menurut (Efandi, 2016, p. 51) menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan seorang pegawai atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari tempat kerjanya. Perusahaan mendukung karyawan dan memenuhi tugas yang diberikan kepada karyawan dan perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017, p. 2) menyatakan bahwa :

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan benda yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, proses kerja dan organisasi kerja, serta bagaimana orang itu satu dan sama.

Menurut (Sutrisno, 2016, p.118) menyatakan bahwa :

Lingkungan kerja adalah seluruh perusahaan dan sumber daya di sekitar karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja.

Tempat kerja meliputi tempat kerja, tempat kerja dan perlengkapan kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan interpersonal di tempat kerja.

Seperti yang ditekankan oleh (Nitisemito, 2015, p. 197): Tempat kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang dapat saling mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, seperti kebersihan, musik, dll.

Motivasi Kerja

Menurut Heller (Wibowo, 2014, hlm. 121) motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu. Setiap orang dapat membangkitkan energi yang berbeda.

Sebagaimana (Hamzah, 2012, hlm. 72) memberikan pengertian motivasi kerja sebagai suatu kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut (Mulyadi, 2015, hlm. 87), motivasi adalah dorongan orang lain dan diri sendiri untuk bekerja dengan giat dan antusias menuju tujuan tertentu. Seringkali seorang pegawai atau karyawan untuk mencapai suatu tujuan tertentu harus memiliki banyak hal yang memotivasi dan mendorong

Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, Anwar dan Komaria, 2016, p.190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berkaitan dengan pengukuran dalam periode tertentu yang ditetapkan oleh suatu situasi atau kesepakatan.

Menurut (Moeharionto, 2014, hlm. 69), kinerja pegawai tergantung pada hasil yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Gomes (Mangkunegara, 2014, hal. 9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan produktivitas dalam hal produksi, efisiensi dan efektifitas.

III. METODE

Penelitian deskriptif adalah model yang digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara yang berjumlah 200 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Solvin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi atau tes. Pada penelitian ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner pengguna PT. Tiga mutiara. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang telah dianalisis dan dikumpulkan dari pihak ketiga yang berkaitan dengan masalah penelitian, dari buku atau laporan dari website. Untuk mendapatkan data tersebut, peneliti harus mengambil banyak buku, website dan contoh penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

IV. HASIL

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun pengujian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.914	2.457		2.000	.048
	Kepemimpinan	.259	.082	.246	3.153	.002
	Lingkungan_Kerja	.268	.090	.269	2.985	.003
	Motivasi	.340	.088	.338	3.861	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Pengolahan data, 2023

Pada Tabel 4. 52 diatas terdapat hasil olah data regresi sehingga dapat dijadikan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 4,914 + 0,259X_1 + 0,268X_2 + 0,340X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan model sebagai berikut:

- Terdapat nilai konstanta 4,914 sebesar dapat dinyatakan jika nilai variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol. Maka nilai skor variabel kinerja karyawan adalah 4,914.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,259. Artinya jika variabel kepemimpinan meningkat 1 skor dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel kinerja karyawan sebesar 0,259 pada konstanta 4,914.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,268. Artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 skor dengan asumsi variabel kepemimpinan dan motivasi konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel kinerja karyawan sebesar 0,268 pada konstanta 4,914.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 2 Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.167 ^a	.160	.549	3.558
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,160 atau 16% sedangkan sisanya adalah 0,84 atau 84% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Selanjutnya koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 ^a	.171	.549	3.558
a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,171 atau 17,1% sedangkan sisanya adalah 0,829 atau 82,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Selanjutnya koefisien determinasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.183	.549	3.558
a. Predictors: (Constant), motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,183 atau 18,3% sedangkan sisanya adalah 0,817 atau 81,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Selanjutnya koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.549	3.558
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,559 atau 55,9% sedangkan sisanya adalah 0,441 atau 44,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ)

3. Pengujian Hipotesis

• Uji T

Penulis untuk mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motiasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara, maka dilakukan pengujian Uji t, dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 Sebagai berikut

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.

$H_0 : b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.

Kaidah pengujian:

Jika ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka tolak H_0 artinya koefisien regresi signifikan

Jika ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Dari hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh sebagai berikut.

Berdasarkan tabel di atas maka di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.914	2.457		2.000	.048
	Kepemimpinan	.259	.082	.246	3.153	.002
	Lingkungan_Kerja	.268	.090	.269	2.985	.003
	Motivasi	.340	.088	.338	3.861	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Pengolahan data, 2023

1. Variabel Kepemimpinan X1

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $t_{hitung} = 3,153$ sedangkan t_{tabel} diketahui dengan df (*derajat kebebasan*) = $n - 2$ yaitu $133 - 2 = 131$ sehingga diperoleh $df = 131$ dengan t_{tabel} sebesar 1,978 berdasarkan kriteria dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,153 > 1,978$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai probabilitasnya adalah $0,000 < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Lingkungan kerja X2

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $t_{hitung} = 2,985$ sedangkan t_{tabel} diketahui dengan df (*derajat kebebasan*) = $n - 2$ yaitu $133 - 2 = 131$ yang mendekati untuk $df = 131$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,978 berdasarkan kriteria dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,985 > 1,978$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai probabilitasnya adalah $0,000 < \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Motivasi X3

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $t_{hitung} = 3,861$ sedangkan t_{tabel} diketahui dengan df (*derajat kebebasan*) = $n - 2$ yaitu $133 - 2 = 131$ yang mendekati untuk $df = 131$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,978 berdasarkan kriteria dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,861 > 1,978$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai probabilitasnya adalah $0,000 < \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan

• Uji F

Adapun untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik uji F. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat signifikan dibawah maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penulis untuk mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara, maka dilakukan pengujian Uji f, dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 Sebagai berikut..

$H_0 : b1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan antara Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.

$H_a : b1 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Pengaruh simultan Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.

Kaidah pengujian:

- Jika ($f_{hitung} > f_{tabel}$) maka tolak H_0 artinya koefisien regresi signifikan
- Jika ($f_{hitung} < f_{tabel}$) maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Dari hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh sebagai berikut

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2073.362	3	691.121	54.584	.000 ^b
	Residual	1633.345	129	12.662		
	Total	3706.707	132			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja						

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} menunjukkan nilai $F_{hitung} = 54,584$ dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,670$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,584 > 2,670$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara Pengaruh simultan Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 16% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $3,153 > 1,978$ karena $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 17,1% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sebesar $2,985 > 1,978$ karena $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.
3. Motivasi memiliki pengaruh sebesar 18,3% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sebesar $3,861 > 1,978$ karena $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sebesar $54,584 > 2,670$ karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Tapak Mutiara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Amelia, N. F. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang, Tangerang – BSD*. Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 1(4).
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (p. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Setia, Amelia, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14. [http://eprints.uhh.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.uhh.ac.id/465/1/SKRPSI AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf](http://eprints.uhh.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.uhh.ac.id/465/1/SKRPSI%20AGUNG%20Satrio%281512121086%29.pdf)
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). *Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya*

Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamzah, U. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeharionto. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *Jurnal Ilmiah dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3).
- Pratama, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT." Razer Brothers. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmawati, N. R. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta). Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. p., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Person Education.
- Sari, T. I. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus p ada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Skripsi UIN Syarif Hidayatullah.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.