

Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Fatwa Zuhaena^{1✉}, Heru Cahyo²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Banyumas.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 karyawan. Metode penelitian menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Temuan ini mengimplikasikan perusahaan dapat mengevaluasi kembali terkait kepemimpinannya, 2) dengan cara memberikan contoh inspiratif yang baik kepada seluruh karyawan, disiplin kerja, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan; disiplin kerja; motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan

The effect of leadership, work discipline, work motivation and work environment on employee performance

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. This type of research uses quantitative research. The sample in this study amounted to 77 employees. The research method uses multiple linear regression. The results showed that leadership, work discipline, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Meanwhile, the work environment does not affect employee performance at PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. This finding implies that the company can re-evaluate its leadership, 2) by providing good inspirational examples to all employees, working discipline, and increasing employee motivation.

Key words: Leadership; work discipline; work motivation; work environment; employee performance

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia (SDM) pada umumnya merupakan suatu modal dan mengasumsikan bagian terpenting pada pencapaian tujuan perusahaan. SDM merupakan aspek penting untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan atau organisasi untuk bertahan diposisi yang ketat saat ini. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat keputusan yang tepat kinerja SDM-nya dengan baik untuk bergerak bersama serta kemajuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2016).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Ardana (2012), karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya yang berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Sedangkan menurut Andayani & Tirtayasa (2019), mengemukakan bahwa karyawan dengan penampilan yang buruk, tidak adanya tekad akan membuat tujuan organisasi tidak tercapai, sehingga organisasi akan kesulitan untuk menyaingi organisasi lain pada akhirnya bisa gagal jika pengaturan yang tepat tidak segera diberikan untuk menangani masalah pelaksanaan, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja antara lain kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Azahraty (2018), kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dapat dilakukan untuk mengkordinasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, jadi kepemimpinan adalah standar perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain seperti yang diinginkan. Seorang pemimpin yang efektif harus responsif terhadap perubahan dan mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan menyelesaikan masalah dengan tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Rumondor, et al (2016), Arifai (2018), Salutondok & Soegoto (2015), Andayani & Tirtayasa (2019), Shahab & Nisa (2014) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari (Luhur, 2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan keberhasilan perusahaan dalam mencapai hasil yang diharapkan, juga dapat dicapai oleh disiplin kerja seorang karyawan. Disiplin kerja juga dapat dimaknai sebagai perhatian penuh karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dan selalu menaati peraturan organisasi perusahaan yang sudah dibuat. Disiplin kerja menurut Siswanto (2010), yaitu sebuah perbuatan agar dapat menghormati, patuh dan juga taat dengan adanya aturan yang berlaku diperusahaan, baik aturan tertulis maupun aturan tidak tertulis dan mampu menjalankan serta tetap dapat mendapatkan sanksi atau hukuman jika tidak menjalankan pekerjaan dan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Veithzal (2004) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berbicara dengan karyawan supaya karyawan dapat merubah perilakunya dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk patuh terhadap segala ketentuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Arianto (2013), Sajangbati (2013) menyatakan bahwa hasil dari disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara itu penelitian dari Rakasiwi (2014) menyatakan hasil dari disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain dari kepemimpinan dan disiplin kerja hal yang mempengaruhi dari kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, motivasi kerja adalah usaha untuk mendorong semangat kerja seseorang, agar mau melakukan pekerjaan dengan memberikan kemampuan dan kemahirannya secara optimal untuk dapat mencapai tujuan organisasi, serta tingkah laku seseorang yang dipengaruhi oleh keinginan, pemenuh kebutuhan dan tujuan serta kepuasan (Sunyoto, 2015). Hasibuan (2016) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja juga berlaku bagi seorang pemimpin itu sendiri. Karena tanpa motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan memiliki dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih maju dan berkembang. Hasil penelitian (Riyadi (2011), Harlie (2012), Potu (2013), Murti & Srimulyani (2013) mengungkapkan bahwa hasil dari motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014), terkait motivasi kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang berpengaruh dari kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana fasilitas yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi proses kerja karyawan tersebut, misalnya perlengkapan alat tulis kantor, fasilitas kantor, penerangan, sirkulasi udara, hubungan kerja dan

sebagainya. Lingkungan kerja didalam suatu organisasi perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan menurut Nitisemito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, luas ruangan kerja, keamanan dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu tanggung jawab, kelancaran komunikasi dan hubungan kerja antar karyawan dengan atasan dan karyawan sesama karyawan. Hasil penelitian dari (Lokawati, 2020) Lingkungan kerja juga terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik langsung atau tidak langsung, hal ini menunjukkan maka termuat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari (Safira & Rozaki, 2020) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

PT. Trans Prima Indonesia didirikan november 2013 dan mulai beroperasi pada 01 desember 2013, berkedudukan di kota Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. PT. Trans Prima Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman dalam negeri dan luar negeri. Sehubungan dengan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa kinerja karyawan di PT. Trans Prima Indonesia Bekasi saat ini mengalami kecenderungan naik dan turun di tahun 2019-2021 hal ini didukung dengan hasil dari penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019-2021 berikut.

Tabel 1.

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Trans Prima Indonesia Bekasi dari tahun 2017-2021

Penilaian Kinerja	2017			2018			2019			2020			2021		
	Mutu	Nilai Capation	Skor (%)												
Perilaku Kerja															
Kedisiplinan	10	85	8,5	10	80	8	10	85	8,5	10	60	6	10	80	8
Tanggung Jawab	10	90	9	10	80	8	10	85	8,5	10	60	6	10	80	8
Kerja Sama	10	75	7,5	10	75	7,5	10	90	9	10	70	7	10	85	8,5
Komitmen	10	75	7,5	10	75	7,5	10	85	8,5	10	60	6	10	80	8
Hasil Kerja															
Kualitas Kerja	20	85	17	20	80	16	20	70	14	20	70	14	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	20	78	15,6	20	75	15	20	70	14	20	70	14
Keterampilan	20	80	16	20	80	16	20	75	15	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		81,5	100		78,6	100		78,5	100		69	100		76,5

Tabel 2.

Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Trans Prima Indonesia Bekasi

Skor (%)	Kategori
91- keatas	Sangat Baik
76-90	Baik
65-75	Cukup Baik
51-64	Kurang Baik
50 kebawah	Buruk

Berdasarkan data dari tabel 1 dan 2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan di PT. Trans Prima Indonesia Bekasi dari tahun 2017-2021 mengalami kecenderungan fluktuatif. Kinerja karyawan pada tahun 2017 sebesar 81,5 masuk dalam kategori baik, ditahun 2018 bernilai 78,6 masuk kategori baik, ditahun 2019 sebesar 78,5% masuk dalam kategori baik, pada tahun 2020 menurun menjadi 69% masuk dalam kategori cukup baik, dan ditahun 2021 kembali naik sebesar 76,5% masuk dalam kategori baik. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada tabel 1 dan tabel 2 terdapat hasil naik-turun (fluktuatif) dan menunjukkan bahwa adanya permasalahan seputar kinerja karyawan,serta adanya hasil penelitian yang berbeda (gap), maka dari itu, penelitian tentang kinerja karyawan perlu untuk dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Prima Indonesia

Bekasi. Dengan menggunakan pendekatan rumus slovin sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 karyawan. Persyaratan kuesioner yang baik merupakan harus memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2010) instrumen yang valid adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data yang valid dan dapat mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang reliabel artinya jika suatu instrumen tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama, maka akan memberikan data yang sama. Untuk menjawab tujuan penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta / Intercept
- e = Standar eror
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- X4 = Lingkungan Kerja
- b1 = Koefisien Regresi Kepemimpinan
- b2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- b3 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- b4 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

namun demikian output regresi harus lolos uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Kengan demikian, model regresi yang digunakan bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) (Suliyanto, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini semua pertanyaan dalam instrumen penelitian sudah dinyatakan valid dan reabel. Selian itu, model regresi dalam penelitian ini sudah dinyatakan lolos uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak untuk digunakan. Berikut adalah Tabel 3 yang menunjukkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Ringkasan Output Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas
Kepemimpinan (X1)	0,326	5,363	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,268	3,795	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,397	3,829	0,000
Lingkungan Kerja (X4)	-0,023	-0,241	0,811
Konstanta	-3,236		
Koefisien Determinasi	0,542		
F hitung	23,449		
F tabel	2,499		

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Hasil penelitian tersebut mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rumondor, et al (2016), Arifai (2018), Salutondok & Soegoto (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hughes et al. (2012). Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan kepemimpinan yang selalu bersikap adil terhadap karyawan, mampu memberikan

pikiran positif terhadap karyawan, mendukung dengan bawahan untuk dapat mencapai tujuan bersama, mampu menjadi inspiratif yang dapat dicontoh, dan menghargai bawahan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Hasil penelitian tersebut mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arifai (2018) dan Syafrina (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap hormat, hormat, ketaatan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakan dan tidak menghindar dari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan uraian di atas tersebut, maka suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara mendorong karyawan selalu disiplin tepat waktu dalam hal kehadiran, selalu menaati pada aturan kerja yang terdapat pada PT. Trans Prima Indonesia, selalu bekerja dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan selalu menaati etika dalam bekerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Hasil penelitian tersebut mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh hasil penelitian Riyadi (2011), Harlie (2012), Potu (2013), Murti & Srimulyani (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dimaknai sebagai salah satu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku (Darmawan, 2013). Motivasi kerja menurut Danang (2012) motivasi adalah suatu dorongan keinginan daya gerak bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian di atas tersebut, maka suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, adapun cara yang dapat dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk mendorong karyawan agar selalu merasa aman dalam bekerja, agar selalu berprestasi dibidang pekerjaannya dan mendapatkan pengakuan dari perusahaan serta merasa nyaman dalam melakukan tugas pekerjaannya dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas lingkungan kerja sebesar $0,811 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Hasil penelitian yang mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Safira dan Rozaki (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian Lokawati (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian di atas tersebut, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Trans Prima Indonesia Bekasi masih kurang optimal, hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator lingkungan kerja yang masih memiliki nilai rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Prima Indonesia Bekasi, sehingga perusahaan harus bisa lebih memperhatikan beberapa hal, misalnya pimpinan perlu memberikan fasilitas untuk menunjang aktivitas pekerjaan secara tepat waktu sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh penulis atau peneliti, tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan hal-hal sebagai berikut 1) kepemimpinan,

disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Temuan tersebut mengimplikasikan 1) diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi kembali terkait kepemimpinannya, dengan cara memberikan contoh inspiratif yang baik kepada seluruh karyawan. 2) diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi kembali disiplin kerjanya, terutama dalam hal kehadiran atau absensi agar lebih ketat lagi. 3) perusahaan dapat mengevaluasi kembali terkait motivasi karyawannya untuk dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan seperti pelatihan, pendidikan terhadap karyawan untuk dirinya agar dapat lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I. & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Ardana, K., Mujiyanti, N. W & Sriathi, A. A. A. (2012). *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang, *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 23-34.
- Azahraty, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin), *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1-11.
- Danang S. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hughes, R. L., Curphy, G. J., & Ginnett, R. C. (2012). *Leadership: Enhancing the Lesson of Experience*. New York: McGraw Hill-Irwin.
- Lokawati, L., Juarini, J., & Retnowati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Mutiara Di Kabupaten Kota Tual, Provinsi Maluku. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi*, 16(2), 49-62.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk., *Jurnal Operations Excellence: Jurnal Teknik Industri Terapan*, 6(3), 327-344.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Nitisemo, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

- Rakasiwi, G., & Cahyono, Y. T. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Romundor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016) Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 254-264.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). Lanjutan SENDI_U , 519-523. Diperoleh dari <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/8030>
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 849-862.
- Shahab, M. A., & Nisa, I. (2014). The Influence Of Leadership athe influence of leadership on perfomancend Work Attitudes toward Job Satisfaction and Perfomace of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(5), 69-77.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.