

Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Teodorus Mone Kaka^{1✉}, Jajuk Herawati², Epsilandri Septyarini³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil adalah karyawan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling dan metode yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampel terdiri dari 50 responden karyawan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) digunakan untuk membuktikan dan menganalisis hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 4) Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan; motivasi; lingkungan kerja; prestasi kerja karyawan

The influence of leadership, motivation, and work environment on employee work performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation, and work environment on employee performance. This study uses a quantitative descriptive research method. The population taken is the employees of the Office of Transportation of the Special Region of Yogyakarta Province, the sampling method used is the total sampling technique and the method used is saturated sampling (census). The sample consisted of 50 respondents from the Office of Transportation of the Special Region of Yogyakarta Province. Methods of data collection by distributing questionnaires to respondents. Validity and reliability test, classical assumption test, multiple regression test, t test (partial) and f test (simultaneous) were used to prove and analyze the research results. The results of the study show that 1) leadership has a positive and significant effect on employee performance. 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance. 3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance. 4) Leadership, Extrinsic Motivation, and Work Environment also have a significant positive effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi karyawan serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Becker et al., (2020) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial. Permasalahan yang terjadi di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kaitan dengan masalah kepemimpinan yang kurang tegas dalam memimpin suatu organisasi, sehingga menimbulkan berbagai konflik yang meresahkan warga Daerah Istimewa Yogyakarta. Ada begitu banyak ulasan atau kritik yang disampaikan masyarakat melalui social media mengenai ketertiban lalu lintas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah satu contohnya yaitu bisa dilihat di sepanjang jalan Malioboro dan beberapa titik di Daerah Istimewa Yogyakarta, ada begitu banyak kendaraan yang memarkir kendaraan di sembarang tempat. Masalah kepemimpinan ini pernah di analisis oleh (Irdha Yusra 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Baharuddin et al., (2022) mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Yoga, (2021) menyebutkan bahwa motivasi yaitu cara untuk mendorong gairah kerja agar karyawan bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki, hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

Prestasi kerja seorang karyawan juga dapat meningkat karena adanya faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi. Sebagai mana yang di kemukakan oleh Saputra et al., (2018) adanya dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Individu yang di maksud yaitu kepribadian karyawan tersebut, yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan di mana tempat karyawan itu bekerja, lingkungan yang baik dan kondusif akan berpengaruh bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja.

METODE

Variabel Independen pada penelitian ini, adalah kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (Z). Dan Variabel dependen adalah Prestasi Kerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 50 orang, yang semuanya adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam penelitian ini karena populasinya tidak lebih dari 100, maka penelitian ini menggunakan sampel sensus yang dimana seluruh jumlah populasi pegawai tidak tetap terdiri 5 orang dan pegawai tetap terdiri 45 orang yang bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan akan dijadikan sampel sensus dalam penelitian ini yaitu 50 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai secara langsung. Instrumen kuisisioner disusun menggunakan pilihan jawaban skala likert mulai dari jawaban 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju). Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas ditampilkan pada tabel 1. Menunjukkan r-hitung kepemimpinan (0,390 – 0,705), motivasi (0,495 – 0,665), lingkungan kerja (0,364 – 0,771), dan prestasi kerja (0,479 – 0,805). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel dengan taraf signifikansi dua arah yaitu 5% (0,285) maka semua item dinyatakan valid. Nilai cronbach's alpha kepemimpinan (0,658), motivasi (0,785), loyalitas (0,757), dan kinerja karyawan (0,872) cronbach's alpha > 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepemimpinan (K)	Motivasi (M)			Lingkungsn Kerja (L)		Prestasi Kerja (PK)	
K.1	0.437	M.1	0.651	LK.1	0.566	PK.1	0.805
K.2	0.390	M.2	0.631	LK.2	0.603	PK.2	0.770
K.3	0.496	M.3	0.586	LK.3	0.364	PK.3	0.734
K.4	0.535	M.4	0.506	LK.4	0.702	PK.4	0.627
K.5	0.513	M.5	0.665	LK.5	0.523	PK.5	0.702
K.6	0.561	M.6	0.578	LK.6	0.586	PK.6	0.697
K.7	0.705	M.7	0.615	LK.7	0,622	PK.7	0.747
K.8	0.453	M.8	0,495	LK.8	0,559	PK.8	0.714
K.9	0,541	M.9	0,595	LK.9	0,771	PK.9	0.688
						PK.10	0,479
Cronbach's Alpha	0,658		0,758		0,757		0,872

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 2. Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test, Asymp.sig. >0,05) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Glejser test > 0,05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 2.
Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik					
Independent	Uji normalitas	Uji multikolinearitas		Uji heteroskedastisitas	
	Asymp-Sig	Tol.	VIF	Tol.	Sig.
Kepemimpinan	0,200	0,336	2,974	1,502	0,141
Motivasi		0,328	3,049	-1,611	0,151
Lingkungan Kerja		0,524	1,908	-0,658	0,515
Dependent variable : Kepuasan kerja karyawan					

Hasil pengujian pada Tabel 2. menunjukkan , nilai asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 dimana nilai tersebut diatas nilai signifikan yakni > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,336, motivasi sebesar 0,328, lingkungan kerja 0,542

sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan 2.974, motivasi 3.049, lingkungan kerja 1.908 dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas ini karena nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Nilai signifikan variabel kepemimpinan 0.141, motivasi 0.115 dan lingkungan kerja 0.515 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0.05.

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Model	Uji T (Parsial)		Uji F (Simultan)	Adj. R2
	t	Sig.		
(Constant)	1.236	.224	0.000	0,774
Kepemimpinan	2.951	.005		
Motivasi	3.175	.003		
Loyalitas	2.105	.042		

Hasil pengujian pada Tabel 3. menunjukkan nilai signifikansi dari kepemimpinan (0,0,005), motivasi (0,0,003), dan lingkungan kerja (0,042) < 0,05 yang artinya hipotesis 1,2 dan 3 diterima. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan sebesar (0,081), motivasi sebesar (0,178), dan loyalitas (0,797). nilai signifikan sebesar 0,000 dimana $0,000 \leq 0,005$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel independen yaitu, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Dengan demikian H4 diterima. Variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (77,4%). Sedangkan sisanya (22,6%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel-variabel lain di luar dari model ini.

Dari seluruh data yang diperoleh pada penelitian ini, peneliti menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan sebelumnya. Setelah interpretasi dan diklasifikasikan terlebih dahulu berdasarkan nilai-nilai yang telah diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang telah diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sitompul, (2019) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya jika kondisi kepemimpinan ditingkatkan menjadi lebih baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat Karena dengan kepemimpinan hubungan yang baik akan terjalin dalam organisasi atau dalam suatu pekerjaan akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan proses pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang dilakukan pemimpin terhadap hal yang dipimpinnya, berujung pada peningkatan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan bersama

Hipotesis 2: Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh SRI RAHAYU, SE. (2018) menyatakan bahwa Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($4.449 > 1,671$). Motivasi berpengaruh terhadap prestasi

kerja karyawan dapat diartikan bila hal hal yang terkait dengan motivasi dapat dipenuhi dengan baik akan menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja, dengan begitu hasil kerja serta efesiensi karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Hipotesis 3: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Zuana et al., (2014) menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan Organisasi dapat tercapai dengan baik.

Hipotesis 4: Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F (uji Simultan) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Ketiga variabel bebas tersebut dapat dikatakan sebagai variabel yang saling berkaitan sehingga memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja. Berdasarkan hasil diatas pemimpin membimbing dan mengarahkan serta meningkatkan skill karyawan dengan komunikasi serta arahan dalam memecahkan masalah masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja serta membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Dengan kata lain kepemimpinan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam perusahaan

Selain kepemimpinan motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimana merupakan sebuah faktor yang dimana bila dipenuhi akan sangat meningkatkan prestasi kerja karyawan, karyawan yang selalu diberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan efesiensinya dalam bekerja yang berpengaruh pula pada tingkat prestasi kerja yang akan diperoleh karyawan tersebut dan juga mempengaruhi maju dan berkembangnya sebuah perusahaan. Organisasi yang maju dan berkembang selain ditentukan oleh motivasi juga oleh didukung dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada organisasi agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan data diatas sebagian besar menyetujui bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja dan sangat mendukung untuk tercapai tujuan serta visi misi dari Kantor Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengacu pada tujuan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, maka diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi kepemimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yg ada maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikansi dari terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F (uji Simultan) maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anggeraini, R. D., Sari, D. R., Hum, M., & Belakang, A. L. (2019). The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance Graha Natuna In Pt Mcdermott Indonesia Batam. International Conference on Applied Economics and Social Science 2019 (ICAESS 2019), 377(Icaess).
- Aprilia, kadek R., Sujana, W., & Novarini, N. N. (2022). 濟無No Title No Title No Title. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 3, 5–24.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., Olmert, Y., Uld, D. Q. G. L. Q., Ri, W. K. H. U., Lq, V., Frxqwu, W. K. H., Zklfk, E., Edvhg, L. V, Wkh, R. Q., ... (2020). فاطمی, ح. pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Asabri (Persero) Medan. Syria Studies, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 535. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11291>
- Hariansyah, H., Satriawan, B., & Wibisono, C. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN RS ENGKU HAJI DAUD PROVINSI KEPULAUAN RIAU. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration |IJEBAS, 1, 361–366.
- Irdha Yusra, I. G. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Pendidikan , Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Nagari Pemekaran Se-Kecamatan Batang Anai. Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA), 2(2), 169–176.

- Janie, D. N. A. (2012). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss.
- Kurniawan, D. (2008). Regresi Linier. Statistic, 1–6.
- Liana, E. (2021). THE MODEL OF THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON WORK ACHIEVEMENT: A CASE STUDY OF PERSONNEL IN INDONESIA. *Journal of Economics, Management, Entrepreneur, and Business*, 1.
- Mega, J., & Rawina, E. (2021). The Influence Of Leadership, Work Environment And Motivation And Employee Career Development On Work Achievement In PT. Medisafe Technologies. 5(36), 325–330.
- Nabella, & Winarso, B. S. (2019). Pengaruh Inovasi Produk, Kualitas Sumber Daya Manusia, Jaringan Usaha dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan UMKM Batik. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1–28.
- Naina, S., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan Industri penerbangan Indonesia adalah industri yang berkembang, semakin cerdas, sadar harga, dan memiliki persaingan yang kompetitif. *Persaingan yang kom. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(1), 1–17.
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288.
- Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Merryana. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(6), 107–115.
- Saputra, Riky Welli, Misransyah Akos, and Cici Asmawatiy. 2018. “Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.” *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2(2):175–243.
- Sitompul, Saleh. 2019. “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN Saleh.” *Jurnal Ilmiah METADATA* 1(2):92–105.
- SRI RAHAYU, SE., MM. 2018. “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG KABUPATEN LANGKAT.” *Jurnal Manajemen Tools* 9(1):115–32.
- Saiba, L., Firman, A., & hidayat, muhammad. (2021). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)* Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 1–6.
- Sanusi, S. R. (2015). Beberapa Uji Validitas dan Reliabilitas pada Instrumen Penelitian. *Uji Validitas Dan Reliabilitas*, 1(1), 113–116.
- Saputra, R. W., Akos, M., & Asmawatiy, C. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(2), 175–243.
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 151–163.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.

- Wathan, H., Zuardi, M., & Bangun, R. (2021). Analysis of the influence of leadership style on job performance in hotel Madani Syariah Medan with motivation as a variable. *International Applied Business and Engineering Conference 2021* 25.
- Yoga, I. K. P. S. G. A. D. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Puri Sebalı Resort & Spa Gianyar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(2), 618–629.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- Yoga, I. Komang Putra Susanto Gede Agus Dian Maha. 2021. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Puri Sebalı Resort & Spa Gianyar.” *Jurnal Widya Amrita* 1(2):618–29.
- Zuana, Citra Indah, Bambang Swasto, Heru Susilo, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Lingkungan Kerja, and Prestasi Kerja. 2014. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7(1):1–9.