

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang

Fachrul Reza Pamungkas¹, Tristiana Rijanti²

^{1,2} Management, Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Makmur Kota Semarang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli berupa kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Sumber Makmur Kota Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 103 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas pada item pertanyaan, pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The research aims to analyze the influence of motivation, leadership and work environment on the performance of employees CV. Sumber Makmur Semarang City. The type of data used is primary data, namely data obtained directly from original sources in the form of questionnaires. The population of this research is CV employees. Sumber Makmur Semarang City. Sampling was carried out using a purposive sampling technique so that a sample of 103 respondents was obtained. The data collected was analyzed using factor analysis to test the validity of the question items, test reliability using Cronbach Alpha, and test hypotheses using multiple linear regression. The research results show that motivation variables have a positive and significant effect on employee performance, leadership variables have no effect on employee performance, and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Motivation, Leadership, Work Environment, Employee Performance

Copyright (c) 2024 Fachrul Reza Pamungkas

✉ Corresponding author :

Email Address : reee.enya3@gmail.com¹, trisitianar@edu.unisbank.ac.id²

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatkannya perkembangan usaha, maka timbul persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi yang semakin ketat. Oleh karena itu, agar mampu bersaing dengan lawan usahanya, perusahaan dituntut untuk menjalankan usahanya dengan strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dimana perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi supaya pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Sadat dkk., 2020). Jika perusahaan tidak dapat memperhatikan sumber daya manusianya, hal tersebut akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam perusahaan. Mengingat hal tersebut, perusahaan atau instansi perlu untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya atau yang disebut sebagai karyawan. Dengan mengelola sumber daya manusianya, perusahaan dapat meningkatkan kualitas individu karyawannya sehingga hal ini akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Muis dkk., (2018), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan, menurut Farisi dkk., (2020) kinerja adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, diketahui bahwa kinerja sangat mempengaruhi kualitas dan kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Faktor - faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins & Judge (2015) antara lain yakni motivasi kerja, kepemimpinan serta lingkungan kerja. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara dalam Julianry dkk. (2017), motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik dari faktor internal maupun eksternal yang menggerakkan diri seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja pada karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja akan memengaruhi keadaan psikologis karyawan dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga memunculkan hasil kerja yang baik dan otomatis akan berdampak baik juga bagi perusahaan (Mustapha, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (2020) dan Dharma (2018) menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati & Hasanati (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan erat hubungannya dengan kepemimpinan (Widyacahyani dkk., 2020). Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Perusahaan akan meningkat kinerjanya ketika hubungan karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik. Kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasni dkk., 2020).

Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan akan memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai (Hasni dkk., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk. (2021), Hasni dkk. (2020) dan Yusuf dkk., 2022 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia & Daulay (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan tempat bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Siagian & Khair, 2018). Seperti yang dijelaskan Gomes (2013) dalam Pratama dkk. (2023), lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Lingkungan kerja yang buruk dapat berpengaruh kepada karyawan dalam bekerja begitupula sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) dan Ahmad dkk., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek pada penelitian ini adalah CV. Sumber Makmur dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sembako yang berdiri sejak tahun 2013. Perusahaan ini berfokus pada industri perdagangan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni untuk bekerja pada perusahaan tersebut terutama dalam hal mengelola serta memasarkan produk yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Melansir dari data tertulis yang didapatkan dari CV. Sumber Makmur, didapatkan data laporan capaian kinerja karyawan CV. Sumber Makmur yang menunjukkan fluktuasi capaian kinerja dari tahun 2018 hingga tahun 2022. Berikut tabel rekapitulasi persentase rata-rata total capaian kinerja karyawan CV. Sumber Makmur :

Tabel 1.

**Rekapitulasi Persentase Rata-Rata Total Capaian Kinerja Karyawan
CV. Sumber Makmur Tahun 2018-2022**

Tahun	Target Capaian Kinerja (Rata-rata Total dalam %)	Realisasi Capaian Kinerja (Rata-rata Total dalam %)
2018	97%	97,47%
2019	98%	97,68%
2020	98%	97,44%
2021	97%	95,75%
2022	98%	98,26%

Sumber : Laporan Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa laporan capaian kinerja karyawan pada tahun 2018 memiliki rata-rata total angka sebesar 97,47% lebih besar dari target sebesar 97%, kemudian di tahun 2019 persentase meningkat di angka 97,68% namun lebih kecil dari target yang ditetapkan yakni 98%. Pada tahun 2020, realisasi capaian kinerja karyawan menurun menjadi 97,44% dan juga lebih kecil dari target yakni sebesar 98%. Pada tahun 2021, realisasi capaian kinerja karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 95,75% lebih kecil dari target sebesar 97%. Namun, pada tahun 2022 persentase capaian kinerja karyawan CV. Sumber Makmur mengalami peningkatan menjadi 98,26% lebih besar dari target yakni 98%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa persentase capaian kinerja karyawan CV. Sumber Makmur tidak stabil, dan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga capaian kinerja yang dihasilkan dapat fluktuatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penelitian ini berjudul “**Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur**”.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis dkk., 2018). Menurut Farisi dkk. (2020), kinerja adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada. Sedangkan, pengertian kinerja oleh Sandewa (2018) adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012) pengukuran kinerja pegawai terdapat standar yang harus dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang menuntut suatu pekerjaan

tertentu. Berikut merupakan penjelasan mengenai dimensi dan indikator – indikator kinerja karyawan :

- 1) Jumlah Pekerjaan
 - a. Bekerja diatas standar kerja
 - b. Sesuai target
 - c. Hasil maksimal
- 2) Kualitas Pekerjaan
 - a. Kesesuaian mutu
 - b. Ketelitian
 - c. Cermat
- 3) Ketepatan Waktu
 - a. Mengawali pekerjaan
 - b. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
 - c. Mengakhiri pekerjaan
- 4) Kehadiran
 - a. Datang tepat waktu
 - b. Presensi
 - c. Bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan
- 5) Kemampuan Kerja Sama
 - a. Bekerja secara tim
 - b. Saling mendukung
 - c. Saling bekerja sama

Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Gibson (2017), motivasi didefinisikan sebagai, sebuah konsep yang digunakan pada saat menggambarkan tindakan kekuatan/usaha pada atau di dalam diri seseorang untuk mengarahkan perilaku. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow dalam Kusumawati et al. (2022), yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
 - a. Penyediaan sarana dan prasarana seperti pemberian gaji, fasilitas tempat tinggal, uang makan dan sebagainya.
 - b. Pemberian kesempatan beristirahat
- 2) Kebutuhan Akan Rasa Aman
 - a. Adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun
 - b. Adanya perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.
- 3) Kebutuhan Sosial
 - a. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok
 - b. Kebutuhan untuk bekerja secara kelompok.
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan
 - a. Pemberian penghargaan atas kemampuan yang dimiliki
 - b. Pemberian perhatian serta ide yang diterima.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

- a. Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kepuasan kerja
- b. Kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasni dkk., 2020). Menurut Kurniawan dkk. (2021) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang – orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2016). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2015). Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko (2016:295) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen hal ini meliputi :
 - a. Pengarahan pekerjaan orang lain
 - b. Pengawasan pekerjaan orang lain
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, hal ini mencakup :
 - a. Pencarian tanggung jawab
 - b. Keinginan sukses
- 3) Kecerdasan yang mana mencakup beberapa hal berikut ;
 - a. Kebijakan
 - b. Pemikiran kreatif
 - c. Daya pikir
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) yang meliputi :
 - a. Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan
 - b. Memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, meliputi beberapa hal yakni :
 - c. Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
 - d. Percaya diri saat bernegosiasi dengan lawan bisnis
- 6) Inisiatif , meliputi beberapa hal yakni :
 - a. Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung
 - b. Mengembangkan serangkaian kegiatan
 - c. Menemukan cara-cara baru atau inovasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (S. P. Siagian, 2014). Lingkungan kerja di perusahaan

terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut merupakan dimensi lingkungan kerja menurut (S. P. Siagian, 2014) :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Tersedianya tempat istirahat
 - d. Tersedianya tempat ibadah
 - e. Tersedianya sarana angkutan
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
 - b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan
 - c. Kerjasama Antar Karyawan

HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang cukup baik dari internal individu atau eksternal individu dapat menimbulkan suasana hati positif yang dapat menunjang karyawan untuk memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Tusholihah dkk. (2019), perilaku dan kinerja karyawan yang baik dalam bekerja menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi yang baik dan cukup dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, perilaku dan kinerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja dapat menandakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki motivasi yang cukup dalam bekerja. Sehingga, apabila atasan dalam perusahaan dapat memahami persoalan motivasi kerja dan mengatasinya, maka perusahaan akan mendapatkan timbal balik yang baik, yaitu kinerja karyawan yang optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mustapha (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai ditunjukkan oleh Fuad & Srimindarti (2015) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi dari diri karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kurniawan dkk. (2021) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang – orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2016). Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan

anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dengan demikian, keberhasilan menerapkan kepemimpinan yang efektif akan memberikan dampak kepada perilaku dan hasil kerja para karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ariyanti & Rijanti (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yusuf dkk., 2022 pada penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

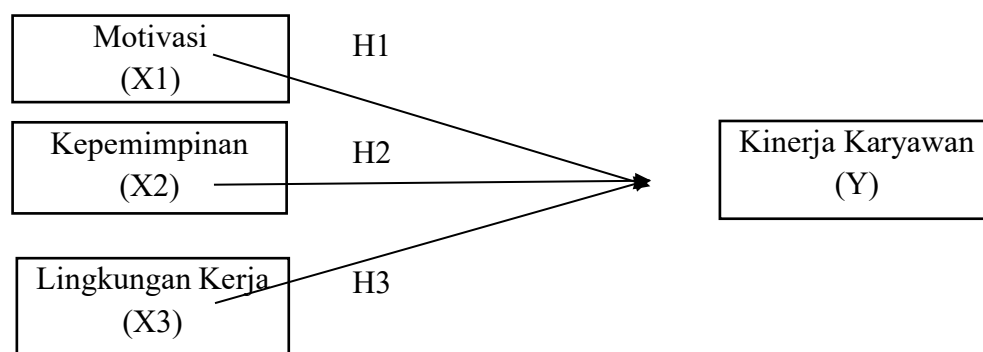
H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (S. P. Siagian, 2014). Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sebaliknya, *lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan, hal ini disebabkan lingkungan kerja yang tidak sesuai, tidak nyaman, buruk membuat karyawan tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja di perusahaan.* Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ahmad dkk., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hastuti & Kasmari (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut disusun Model Grafis sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai CV. Sumber Makmur Kota Semarang yang berjumlah 132 orang. Sedangkan, sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu : 1) Pegawai tetap CV. Sumber Makmur, 2) Pendidikan terakhir minimal SMA/SMK, 3) Memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Berdasarkan hasil seleksi kriteria sampel diatas, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 103 sampel.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari survei dalam bentuk kuesioner kepada responden yaitu karyawan CV. Sumber Makmur. Peneliti juga menggunakan skala likert 1-5 untuk jawaban responden dari kuesioner sebagai pengolah data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dari kuesioner yang dibangun berdasarkan definisi konsep, dimensi dan indikator sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Kinerja menggunakan 5 dimensi dan 15 indikator dari Bangun (2012), Motivasi menggunakan 5 dimensi dengan 10 indikator dari Maslow, Kepemimpinan menggunakan 6 dimensi dengan 13 indikator dari Handoko (2016:295), dan Lingkungan Kerja menggunakan 2 dimensi dengan 8 indikator dari Siagian (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis faktor, uji kecukupan sampel digunakan nilai KMO. Penelitian dikatakan valid apabila nilai KMO > 0,5 dan *loading factor* > 0,4. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,876	X1.1	0,661	Valid
			X1.2	0,608	Valid
			X1.3	0,654	Valid
			X1.4	0,809	Valid
			X1.5	0,667	Valid
			X1.6	0,670	Valid
			X1.7	0,781	Valid
			X1.8	0,671	Valid
			X1.9	0,804	Valid
			X1.10	0,703	Valid
2.	Kepemimpinan (X2)	0,917	X2.1	0,713	Valid
			X2.2	0,563	Valid
			X2.3	0,775	Valid
			X2.4	0,858	Valid
			X2.5	0,886	Valid
			X2.6	0,898	Valid
			X2.7	0,846	Valid
			X2.8	0,806	Valid
			X2.9	0,884	Valid

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
			X210	0,779	Valid
			X2.11	0,762	Valid
			X2.12	0,843	Valid
			X2.13	0,855	Valid
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,893	X3.1	0,769	Valid
			X3.2	0,756	Valid
			X3.3	0,759	Valid
			X3.4	0,792	Valid
			X3.5	0,805	Valid
			X3.6	0,680	Valid
			X3.7	0,837	Valid
			X3.8	0,766	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,906	Y1	0,763	Valid
			Y2	0,813	Valid
			Y3	0,817	Valid
			Y4	0,827	Valid
			Y5	0,851	Valid
			Y6	0,840	Valid
			Y7	0,749	Valid
			Y8	0,798	Valid
			Y9	0,540	Valid
			Y10	0,755	Valid
			Y11	0,718	Valid
			Y12	0,535	Valid
			Y13	0,820	Valid
			Y14	0,750	Valid
			Y15	0,785	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai KMO pada variabel motivasi kerja sebesar 0,876, variabel kepemimpinan sebesar 0,917, variabel lingkungan kerja sebesar 0,893, dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,906. Dari hasil uji tersebut menunjukkan nilai KMO pada semua variabel lebih dari 0,50, artinya sampel tercukupi dan analisis faktor layak dilakukan. Adapun nilai *loading factor* setiap instrumen motivasi (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0,40 maka dikatakan instrumen valid dan layak untuk digunakan penelitian.

Uji Reliabilitas

Konstruk atau variabel dikatakan handal atau reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,7 = reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,7	0,884	Reliabel
2.	Kepemimpinan (X2)	0,7	0,954	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,7	0,897	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,7	0,945	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel sudah melebihi dari standar ketentuan (0,7) yaitu motivasi kerja sebesar $0,884 > 0,7$, kepemimpinan sebesar $0,954 > 0,7$, lingkungan kerja sebesar $0,897 > 0,7$, dan kinerja karyawan sebesar $0,945 > 0,7$, sehingga dapat disimpulkan dari hasil di atas bahwa pertanyaan pada semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier berganda untuk menjelaskan pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui model regresi layak atau tidak digunakan maka dilihat dari uji model yang berupa koefisien determinasi dan Uji Anova. Hasil dari perhitungan regresi linear berganda SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova		Regresi			Keterangan
	(Adjusted R ²)	F	Sig.	Beta	t	Sig.	
Uji Model	0,536	40,346	0,000				Model Fit
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan				0,414	3,350	0,001	Hipotesis diterima
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan				0,039	0,278	0,781	Hipotesis ditolak
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan				0,338	2,725	0,008	Hipotesis diterima

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4. di atas dapat disusun persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,414 X_1 + 0,039 X_2 + 0,338 X_3$$

1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa koefisien beta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,414 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,5. Hal ini

berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa koefisien beta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,039 dengan signifikansi 0,781 lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa koefisien beta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,338 dengan signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Uji Model

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Nilai koefisien determinasi dikatakan cukup baik jika nilai di atas 0,5. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin bagus kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui besarnya *adjusted R²* 0,536. Artinya variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 53,6%, sedangkan sisanya 46,4% dijelaskan variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 4. diketahui nilai F hitung sebesar 40,346 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama/ simultan terhadap kinerja karyawan maka model layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Adapun kriteria uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,414, artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

2. Hipotesis 2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,781 > 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,039, artinya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua **ditolak**.
3. Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,338, artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik dan cukup dari lingkup kerjanya juga dapat memicu karyawan untuk dapat menjaga keadaan mental dan semangat kerjanya sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh dorongan positif dalam menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja yang cukup baik dari internal individu atau eksternal individu dapat menimbulkan suasana hati positif yang dapat menunjang karyawan untuk memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mustapha (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aldiansyah & Rijanti (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tinggi rendahnya kepemimpinan tidak mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan karena berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden pada penelitian ini berusia antara 20 – 25 tahun yang artinya didominasi oleh pegawai junior dengan kategori usia produktif kerja. Pada masa ini karyawan cenderung masih memiliki idealisme yang tinggi, selain itu karyawan juga cenderung bekerja sesuai dengan rutinitas harian yang mereka lakukan, sehingga karyawan pada usia ini tidak terlalu memperhatikan atasannya karena yang terpenting bagi mereka pekerjaan dapat selesai sesuai rutinitas mereka. Hal ini juga didukung oleh indikator variabel kepemimpinan yang memiliki rata – rata terendah yaitu pada indikator pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Rendahnya penilaian terhadap indikator tersebut menunjukkan bahwa pengawasan atasan terhadap karyawannya masih rendah, sehingga karyawan menganggap sikap kepemimpinan atasan tidak berpengaruh

pada kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sinaga & Yudha (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sebaliknya, *lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan, hal ini disebabkan lingkungan kerja yang tidak sesuai, tidak nyaman, buruk membuat karyawan tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja di perusahaan* (Nabawi, 2019). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ahmad dkk., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aldiansyah & Rijanti (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Makmur Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Makmur Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa baik buruknya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Makmur Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil uji model, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan 53,6% variabel kinerja. Oleh karena itu pada penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model seperti komitmen organisasi, *Worklife Balance*, kepuasan karyawan atau variabel lain yang bersifat memediasi atau memoderasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Sumber Makmur Kota Semarang harus memotivasi pegawainya dengan cara memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk ikut andil dalam rapat perusahaan sehingga karyawan dapat terlibat dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Sumber Makmur Kota

Semarang harus memberikan lingkungan kerja yang baik dengan cara menyediakan ruang beristirahat, sehingga karyawan akan merasa nyaman saat bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1914>
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang Vita. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 60–70. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Journal of Management*, 1, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen (Kedua)*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.236>
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2.

- Kurniawan, Y., Wisnujati, N. S., Nichen, & Hermawan. (2021). Peran Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 89–98.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). ... , Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem* ..., 3(5), 540–552. <https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/view/990>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosda Karya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mustapha, K. S. G. (2020). The Impact of Motivation on Employee ' s Performance in some Public and Private Schools in Talata Mafara. *International Journal of Applied Research in Management and Economics*, 3(1), 21–29.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Pratama, M. R. G. G., Endarwati, M. L., & Prasetyo, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo*. 1(52), 391–397.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(Juni 2018).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Satu). Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinaga, S. H., & Yudha, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas. *Jurnal Warta Desa (JWD)*, 5(2), 86–93. <https://doi.org/10.29303/jwd.v5i2.238>

- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(3).
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68-74.
- Yusuf, M., Haryono, A., Hafid, H., Agus Salim, N., Efendi, M., & Bina Marta, S. (2022). Analysis of Competence, Leadership Style, and Compensation in the Bandung City Pasar Bermartabat. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 542-553.