

Gaya Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Autocratic Leadership Style, Work Environment and Motivation on Employee Performance

Fitri Yuriyatun^{1*}); Anna Wulandari²

Universitas Pelita Bangsa¹²

fitriyuri15@gmail.com¹; anna.wulandari@pelitabangsa.ac.id²

*Correspondence

"Submit: 05 Jul 2023

Review: 17 Jul 2024

Accept: 26 Aug 2023

Publish: 30 Nov 2023"

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, lingkungan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan melibatkan 108 pegawai departemen produksi PT. Indonesia Epson Industry Cikarang sebagai reponden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan Microsoft Excel 2019 dan program SPSS versi 26. Penelitian memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan otokratif, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, gaya kepemimpinan otokratif, lingkungan kerja, motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of autocratic leadership style, environment, and work motivation on employee performance. The research was carried out by involving 108 employees of the production department of PT. Indonesia Epson Industry Cikarang as a repondent. The data analysis used was multiple linear regression using Microsoft Excel 2019 and the SPSS version 26 program. The study obtained results that autocratic leadership style, work environment and motivation had a positive effect on employee performance.

Keywords: employee performance, leadership style, work environment, and motivation.

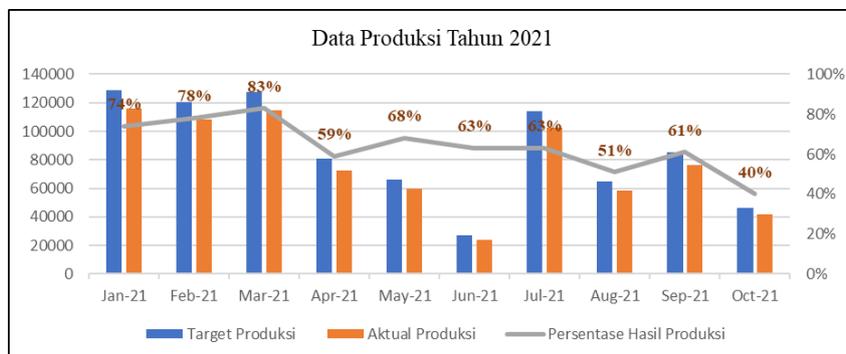
PENDAHULUAN

Perusahaan harus lebih kreatif dan kompetitif dalam menghadapi persaingan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (Setiawan & Mujiati, 2016).

PT. Indonesia Epson Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri printer yang berlokasi di EJIP Industrial Park, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat. Permasalahan kinerja karyawan yang ada di PT. Indonesia Epson Industry terkait dengan hasil produksi dimana pada bulan Januari sampai dengan bulan Oktober tahun 2021 cenderung tidak stabil dan tidak memenuhi target produksi. Pada bulan Januari sampai dengan bulan

Maret mengalami kenaikan produksi, akan tetapi pada bulan April sampai dengan bulan Oktober mengalami penurunan

produksi. Permasalahan kinerja tersebut dapat dilihat dari laporan hasil produksi sebagaimana gambar 1.



Sumber : Departemen Produksi PT. Indonesia Epson Industry, 2023

Grafik 1. Data Produksi bulan Januari - Oktober 2021

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya target kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi tanggung jawab pemimpin. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan (Hidayat, 2018) yaitu pola tingkah laku pemimpin dalam memimpin yang beragam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan (Faraby, 2018). Namun terdapat temuan yang berbeda dimana gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja (Muliadisa, 2023).

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menelaah kembali kepemimpinan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan ditelaah secara spesifik yaitu gaya kepemimpinan otoriter sebagaimana kecenderungan yang ada di obyek penelitian yaitu PT. Indonesia Epson Industry. Gaya kepemimpinan otoriter terindikasi dengan kurangnya pendelegasian tugas dan leader kurang dapat mengontrol emosi. Gaya kepemimpinan otoriter dengan pengambilan keputusan sepihak dan pengawasan ketat dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai (Mawardany, Rochim, & Sunardjanto, 2021).

Lingkungan kerja merupakan faktor berikutnya yang menarik dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja PT. Indonesia Epson Industry belum sepenuhnya baik salah satunya dapat dilihat dari suhu yang panas karena kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Lingkungan kerja yang bermasalah bisa juga dilihat dari tidak adanya peredam kebisingan dan tidak adanya cctv. Lingkungan kerja menjadi faktor yang penting karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai bekerja dengan lebih baik (Daspar, 2020).

Faktor internal pegawai yaitu motivasi menjadi faktor berikutnya yang penting pada pencapaian kerja karyawan. Motivasi (Smith et al., 2015) merupakan kekuatan pendorong yang mengarah ke individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi akan berlomba-lomba menunjukkan potensi kerja terbaik sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan hasil kerja pegawai (Esthi & Marwah, 2020; Wibowo & Mulyanto, 2023).

Penelitian ini fokus pada permasalahan kinerja pegawai. Pengembangan model sekaligus kebaruan berasal dari kesenjangan penelitian antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian menelaah gaya kepemimpinan

dengan fokus pada gaya kepemimpinan otokratis sebagai kebaruan. Faktor lain yang ditambahkan untuk diteliti adalah lingkungan kerja dan motivasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memegang kunci utama dalam tercapainya target kinerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang ada adalah gaya kepemimpinan otokratis yaitu gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusan berpusat pada pimpinan (Setiawan & Pratama, 2019). Keputusan terpusat seringkali diperlukan untuk memaksa pegawai melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga akan berdampak pada peningkatan kuantitas hasil kerja pegawai (Sukmawati, Ratnasari & Zulkifli, 2020). Semakin kuat gaya kepemimpinan otokratis maka semakin tinggi kinerja pegawai (Frizilia, Fahri, Gunawan & Hendry, 2021). Semakin kuat gaya kepemimpinan otokratis di PT. Indonesia Epon Industry maka kinerja karyawan semakin meningkat.

H1. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja (Afandi, 2018) adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Suyadi & Setiawan, 2018). Lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (Candana, 2018). Semakin baik atau nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai (Widianto, Nadeak & Suyaman, 2021). Suhu udara sejuk, penerangan yang memadai, tidak terjadi kebisingan, penataan ruang yang baik dan sebagainya akan membuat hasil kerja pegawai baik secara kuantitas atau kualitas juga semakin meningkat. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman di PT. Indonesia Epon Industry akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

H2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi (Afandi, 2018) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh. Motivasi dapat berakar dari kebutuhan, salah satunya motivasi kebutuhan yang sangat terkenal yaitu hierarki kebutuhan Maslow (Marayasa & Faradila, 2019). Semangat untuk memenuhi kebutuhan yang makin tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan hasil yang lebih baik (Harahap & Tirtayasa, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja (Husain, Sepang & Uhing, 2021). Motivasi karyawan PT. Indonesia Epon Industry yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

H3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi adalah penelitian kuantitatif populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Silaen (2018) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) (Silaen, 2018) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT. Indonesia Epson Industry yang terdiri dari 148 karyawan.

Sampel penelitian (Mulyanto & Wulandari, 2010) adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Diperoleh jumlah sampel yang diteliti di PT. Indonesia Epson Industry sebanyak 108 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Saleh & Fahrizi, 2020)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Tanggung jawab Kerjasama Inisiatif	1-5
Gaya kepemimpinan otokratis (Setiawan & Pratama, 2019)	Membuat hampir semua keputusan Menuntut pekerjaan terstruktur Komunikasi kaku Mementingkan organisasi Mengawasi bawahan dengan ketat Kurang menerima masukan	1-5
Lingkungan kerja (Kamila, 2018)	Penerangan Suhu Udara Kebisingan Penataan ruang Hubungan antar pegawai	1-5
Motivasi (Mangkunegara, 2017)	Kebutuhan fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan harga diri Kebutuhan aktualisasi diri	1-5

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Metode analisis

dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan SPSS. Adapun yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah uji

validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Tabel 2. Uji Validitas Reliabilitas

Variabel; Indikator	r-hitung	r-tabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)			0.766	
- Hampir semua keputusan di pimpinan	0.316	0.189		Valid
- Pimpinan menuntut pekerjaan terstruktur	0.431	0.189		Valid
- Komunikasi kaku	0.536	0.189		Valid
- Pimpinan lebih mementingkan organisasi	0.464	0.189		Valid
- Pimpinan mengawasi bawahan dengan ketat	0.552	0.189		Valid
- Pimpinan kurang menerima masukan	0.540	0.189		Valid
Lingkungan Kerja (X2)			0.917	
- Penerangan	0.535	0.189		Valid
- Suhu Udara	0.382	0.189		Valid
- Kebisingan	0.822	0.189		Valid
- Penataan ruang	0.788	0.189		Valid
- Hubungan antar pegawai	0.787	0.189		Valid
Motivasi (X3)			0.849	
- Kebutuhan fisiologis	0.341	0.189		Valid
- Kebutuhan rasa aman	0.600	0.189		Valid
- Kebutuhan sosial	0.546	0.189		Valid
- Kebutuhan harga diri	0.605	0.189		Valid
- Kebutuhan aktualisasi diri	0.546	0.189		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			0.847	
- Kualitas kerja	0.414	0.189		Valid
- Kuantitas kerja	0.463	0.189		Valid
- Tanggung jawab	0.569	0.189		Valid
- Kerjasama	0.551	0.189		Valid
- Inisiatif	0.696	0.189		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Tabel 2 menunjukkan hasil uji instrumen penelitian. Gaya kepemimpinan otokratis dengan 6 indikator pengukuran seluruhnya valid dan reliabel. Lingkungan kerja dengan 5 indikator pengukuran seluruhnya valid dan reliabel. Motivasi dengan 5 indikator pengukuran seluruhnya valid dan reliabel. Kinerja dengan 5 indikator pengukuran seluruhnya valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian normalitas dengan dengan metode one sample Kolmogorov-Smirnov test. Analisis menghasilkan nilai signifikan 0,200 (Asymp sig (2-tailed)). Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ini residual terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19757696
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.040
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya kepemimpinan otokratis (X1)	0.464	2.153	Tidak Multikolinear
2	Lingkungan kerja (X2)	0.460	2.173	Tidak Multikolinear
3	Motivasi (X3)	0.402	2.491	Tidak Multikolinear

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

Tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinieritas. Semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 5 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Nilai signifikansi

variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,329, lingkungan kerja sebesar 0,521, dan motivasi sebesar 0,970, yang semuanya lebih besar dari signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa maka model regresi tidak menunjukkan terjadi masalah heteroskedasitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	0.058	3.570	0.016	0.987
	Gaya kepemimpinan otokratis (X1)	0.062	0.063	0.981	0.329
	Lingkungan kerja (X2)	-0.027	0.042	-0.643	0.521
	Motivasi (X3)	-0.002	0.062	-0.038	0.970

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335.831	3	445.277	42.329	.000 ^b
	Residual	1094.021	104	10.519		
	Total	2429.852	107			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya kepemimpinan otokratis (X1), Lingkungan kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0,550	0,537	3,243

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya kepemimpinan otokratis (X1), Lingkungan kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

Uji Model

Tabel 6 dan 7 menunjukkan hasil uji model penelitian. Uji-F berdasar tabel 6 mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 42,329 > F \text{ tabel } 3,08$ sehingga signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibentuk dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi pada tabel 7. Nilai R square hasil penelitian adalah sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa 55% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja dan motivasi.

Uji Hipotesis

Tabel 8 menunjukkan hasil analisis untuk pengujian hipotesis. Semua variabel

penelitian memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig} < \alpha$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap hipotesis memiliki hasil yang relatif sama yaitu signifikan sehingga tiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Arah pengaruh masing-masing variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang memiliki arah sama meskipun nilainya berbeda. Koefisien gaya kepemimpinan otokratis sebesar 0,211 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,138 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,401 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
¹ (Constant)	9.602	5.700	1.685	0.095
Gaya kepemimpinan otokratis (X1)	0.211	0.101	2.093	0.039
Lingkungan kerja (X2)	0.138	0.066	2.073	0.041
Motivasi (X3)	0.401	0.099	4.059	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan otokratis di PT. Indonesia Epsom Industry maka kinerja karyawan semakin meningkat. Keputusan yang terpusat pada pimpinan dengan tuntutan pekerjaan terstruktur akan membuat pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih bertanggung jawab. Komunikasi yang kaku dan kurangnya informasi karena pimpinan tidak menerima masukan akan membuat penyelesaian pekerjaan secara kerjasama juga berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Sukmawati, Ratnasari & Zulkifli, 2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian lain (Shahara & Rahmawati, 2021) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan meskipun dengan tingkat hubungan rendah. Semakin

baik gaya kepemimpinan otokratis diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Model komunikasi kaku dan pengawaan ketat kepada bawahan yang diterapkan pada gaya kepemimpinan otokratis mampu memaksa pegawai menyelesaikan semua pekerjaan secara berkualitas dengan inisiatif dan kemandirian yang semakin tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja dirasakan karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi. Penerangan yang cukup, suhu udara yang sejuk dan tidak adanya kebisingan akan membuat hasil pekerjaan karyawan semakin berkualitas. Penataan ruang yang baik semakin mempercepat penyelesaian tugas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Candana (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian lain (Fachreza & Majid, 2018) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang semakin kondusif akan membuat kinerja pegawai akan semakin tinggi. Penataan ruang dan hubungan antar pegawai yang semakin baik membuat penyelesaian pekerjaan melalui kerjasama antar anggota tim akan semakin baik pula.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Dorongan untuk bisa memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan mendorong pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Semangat untuk memenuhi kebutuhan sosial membuat pegawai menghasilkan yang lebih berkualitas yang diselesaikan dengan kerjasama antar karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan Harahap & Tirtayasa (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan Eka (2021) yang menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semangat yang tinggi untuk

memenuhi kebutuhan harga diri dan pengakuan akan membuat penyelesaian tugas menjadi semakin baik.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis yang semakin baik, lingkungan kerja yang makin kondusif dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Indonesia Epson Industry Cikarang.

Gaya kepemimpinan otokratis hendaknya tetap dipertahankan di bagian produksi dimana pemusatan keputusan pada pimpinan dan pengawasan yang ketat menjadi indikator yang perlu ditingkatkan. Lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penataan ruang dan hubungan antar pegawai perlu dijaga dan diperbaiki terus menerus. Motivasi karyawan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan pada seluruh level perlu hendaknya terus dipelihara. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan telaah yang lebih mendalam untuk menindaklanjuti penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bawintil, F. K., Saerang, I. S., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 1-8.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1 (02), 159-166.
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *In Forum Ekonomi*, Vol. 22, No. 1, pp. 130-137.
- Fachreza, S. M., & Shabri, M. Abd Majid. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, ISSN, 2302-0199.
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 91-86.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Mawardany, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Bojonegoro. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, Vol. 1 No. 2
- Muliadisa, I. K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di golden tulip jineng resort bali The influence of leadership style transformational and job satisfaction on turnover. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 02(1), 248-267.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan aplikasi administrasi, manajemen, dan organisasi modern*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyanto, H. & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Paita, S., Tewal, B., & Greis, M. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 284-290.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Rahayu, ID, Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Departemen Pemeliharaan PT Badak Lng Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 43, No.1

- Saleh, K., & Fahrizi, F. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(1), 45-52.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Kemahiran*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *JUMANT*, 11(1), 19-34.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten badung (Doctoral dissertation, Udayana University). *Jurnal Manajemen Unud* Vol.5 No.12, 7956-7983
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan spss*. Jakarta: kencana.
- Smith, E., Joubert, P., & Karodia, A. M. (2015). The impact of intrinsic and extrinsic rewards on employee motivation at a medical devices company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(1): 39-87
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Suroso, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. *Jurnal EKOBIS (kajian Ekonomi dan Bisnis)*, 2(1), 1-20.
- Suyadi, S., Azhar, A., & Setiawan, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 23(1), 40-53
- Veronica, V., & Koto, SK (2020). Pengaruh Faktor Anteseden Motivasi, Disiplin, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22 (01), 57-70.
- Wibowo, I. & Mulyanto, H. (2023). Motivasi Kebutuhan Keamanan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cibinong. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 2272-2279.
- Widi, W., Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam Dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 143-150.

- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Wiratna, S. V. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cet. XII, Depok: Rajagrafindo Persada.