

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR MITRA DAYA MANDIRI

The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT BPR Mitra Daya Mandiri

Oleh:

Erin Karlina¹; Jayadi^{2*}; Yuli Triastuti³

Universitas IPWIJA^{1,2,3}

eriinmaret@yahoo.com¹; jayadi@ipwija.ac.id²; yulitriastuti@ipwija.ac.id³

*Corresponding Author

Submit: 19 Jul 2024

Accept: 27 Jul 2024

Publish: 31 Agt 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Mitra Daya Mandiri. Sampel penelitian sebanyak 88 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup skala dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis deskriptif. Analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Daya Mandiri, persamaan regresi linier ganda yang dihasilkan adalah $Y = 0.656 + 0.604X_1 + 0.976X_2 + 0.203X_3$ layak untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 84.9%. Penelitian ini menghasilkan 3 temuan utama yaitu: 1) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri dengan arah positif. 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri dengan arah positif. 3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri dengan arah positif.

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; Motivasi

ABSTRACT

This research aims to determine the partial influence of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. BPR Mitra Daya Mandiri. The population in this study consists of employees at PT. BPR Mitra Daya Mandiri. The research sample includes 88 respondents calculated using the Slovin formula with a margin of error of 5%. Data collection was done using a closed questionnaire instrument on a scale ranging from strongly disagree to strongly agree. This study was conducted quantitatively by describing the research data and conducting descriptive analysis. Multiple linear regression analysis was used as the analytical tool, while hypothesis testing was done using t-test and F-test. Based on the analysis results regarding the influence of Leadership

Style, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. BPR Mitra Daya Mandiri, the multiple linear regression equation obtained was $Y = 0.656 + 0.604X_1 + 0.976X_2 + 0.203X_3$, which is suitable for explaining the influence of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Employee Performance by 84.9%. This study resulted in three main findings: 1) Leadership Style has a positive influence on Employee Performance at PT. BPR Mitra Daya Mandiri. 2) Motivation has a positive influence on Employee Performance at PT. BPR Mitra Daya Mandiri. 3) Work Environment has a positive influence on Employee Performance at PT. BPR Mitra Daya Mandiri.

Keywords:

Employee Performance; Leadership Style; Motivation; Work Environment

Pendahuluan

Perusahaan adalah organisasi yang melakukan kegiatan produksi dan distribusi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk memenuhi kebutuhan manusia. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi perusahaan perlu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki organisasi. Sebagai aset berharga, sumber daya manusia harus benar-benar dipelihara serta dimanfaatkan dengan baik agar bisa memberikan kinerja yang lebih baik pada perusahaan. PT. BPR Mitra Daya Mandiri berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

PT BPR Mitra Daya Mandiri merupakan salah satu lembaga keuangan bank yang dalam kegiatannya mengkhususkan kelompok lebih kecil yang belum terjangkau secara maksimal oleh layanan bank umum. Lembaga ini mempunyai visi menjadi penyedia jasa keuangan mikro terpercaya dan profesional yang memiliki hubungan erat dengan nasabah sehingga tercipta kemitraan yang saling menguntungkan.

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan dan tanggung jawab pada atasannya dalam melaksanakan pekerjaan dari semua yang ada dibawah tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku ataupun sikap yang ditampilkan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi, sehingga dengan gaya tersebut pemimpin memiliki harapan bahwa ke depannya akan lebih baik dan organisasi yang dikelola memiliki perubahan (Hidayat, 2019). Sementara menurut (Widodo, 2020) gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menganalkan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam perusahaan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan karena bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. Perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon dari suatu pola perilaku yang ditampilkan pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya, semakin baik gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola perusahaan akan semakin baik pula kinerja karyawan. Studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Pariesti, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Jika pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka bawahan akan secara suka rela dan senang hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika bawahan sudah merasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya, maka hasil kinerja karyawan tersebut juga akan baik.

Penelitian ini menambahkan variabel motivasi sebagai faktor yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dirhamsyah (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang

untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Indikator motivasi dari teori Abraham H. Maslow menurut (Fahmi, 2017) yaitu terdiri dari: 1) Kebutuhan Fisik (Physiological needs) 2) Kebutuhan rasa aman (Safety and security needs) 3) Kebutuhan Sosial (Social needs) 4) Kebutuhan akan Penghargaan (Esteem Needs) 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs).

Setiap pegawai dalam suatu organisasi apabila memiliki motivasi yang tinggi diharapkan akan memberikan kualitas kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam penelitiannya (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022) menyatakan bahwa untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan.

Motivasi kerja mampu memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan diperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti, Heryanda, & Jana, 2019), membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cahya, Ratnasari, & Putra, 2021) memberikan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, kinerja karyawan juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat menunjang kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan terbentuk dan kinerja karyawan juga akan meningkat jika lingkungan kerja baik dan kondusif dan menjadikan karyawan betah berada di ruangan serta merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Rahmawati, et al., (2020) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang pasti ditemui saat bekerja, baik itu lingkungan fisik yang dapat dilihat maupun lingkungan nonfisik yang hanya dapat dirasakan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat membawa kenyamanan bagi para karyawan yang bekerja di tempat tersebut, sehingga dengan kenyamanan yang didapatkan akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh (Suwandewi & Trianasari, 2022) dalam penelitiannya bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik pula, maka instansi tersebut juga harusnya dapat memperhatikan lingkungan kerja yang ada seperti upaya penyediaan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja yang memadai untuk pelaksanaan tugas yang lebih efisien dan efektif sehingga mampu menimbulkan perasaan dilindungi, kenyamanan yang baik, serta keadaan kerja yang kondusif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Fatah, 2021), (Kusmiyatun & Sonny, 2021) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wulan, 2019) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan

karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Hidayat R. A, 2020). Indikator kinerja (Kurnia, 2022) terdiri atas presentasi atau kehadiran, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketepatan waktu dan kecepatan, kerjasama tim, kemampuan adaptasi, kepemimpinan, tanggung jawab dalam pekerjaan, sikap atau perilaku, dan komunikasi.

Metode Penelitian

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lainnya (Tarjo, 2019:45). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT BPR Mitra Daya Mandiri yang berjumlah 112 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari pegawai PT BPR Mitra Daya Mandiri sebanyak 88, yang ditentukan dengan rumus Slovin dengan margin error 5%. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data dibantu statistik menggunakan SPSS. Penelitian ini berupaya memaparkan dan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Mitra Daya Mandiri.

Penelitian ini memakai metode analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis data diawali dengan pengujian validitas serta reliabilitas data. Uji validitas dengan membandingkan nilai r tabel $> r$ hitung (0.208), sedangkan uji reliabilitas diujikan dengan membandingkan Cronbach Alpha $> 0,600$. Selanjutnya melakukan analisis regresi berganda dan didahului uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Langkah terakhir melakukan uji model dengan uji F dan diteruskan mencari persamaan regresi ganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dan menguji hipotesis dengan uji-t.

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian dikelompokkan sesuai karakteristiknya yaitu berdasarkan gender, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan divisi. Ditinjau dari gender responden mayoritas pria 63.6% dan wanita 36.4%; responden dari segi usia 21 – 25 tahun 30.7%, usia 31 – 35 tahun 30.7%, usia 26 – 30 tahun 22.7%, usia diatas 40 tahun 11.4% dan usia 36 – 40 tahun 4.5%. Berdasarkan tingkat pendidikan S1 42%, SMA 37,5% dan D3 20,5%; responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun 56,8%, masa kerja 6 – 10 tahun 31.8%, masa kerja 11 – 15 tahun 8%, masa kerja >21 tahun 2.3% dan masa kerja 16 – 20 tahun 1.1%; serta berdasarkan divisi Remedial 31.8%, Marketing 22.7%, Operasional 20.5%, Support 13.6%, IT 3.4%, Funding 2.3%, Bisnis 2.3%, Audit Internal 2.3% dan HRD 1.1%

Penelitian ini memiliki 4 (empat) macam variabel yang diteliti meliputi: gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Semua variabel diuji dengan uji validitas dan reliabilitas dengan masing-masing indikator yang terbukti valid dan reliabel. Uji asumsi klasik diawali dengan pengujian normalitas data dengan grafik menghasilkan bahwa nilai P-P Plot dengan kesimpulan data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinier pada masing-masing variabel independent mempunyai nilai tolerance di atas 0,2

dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak memiliki masalah multikolinieritas. Nilai Durbin-Watson yaitu DW adalah 2.064. Pada uji autokorelasi nilai Durbin-Watson ini masuk pada range $1.65 < DW (2.064) < 2.35$ artinya tidak terjadi gejala autokorelasi. Pada uji heterokedasitas grafik pada scatter plot menampilkan semua titik menyebar acak di atas maupun di bawah titik origin, juga tidak membentuk suatu pola artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 1. Hasil Analisis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.849	2.71636

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.849. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan), motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 84.9% variasi Kinerja Karyawan sedangkan 15.1% variasi Kinerja Karyawan lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji kelayakan model persamaan regresi.

Tabel 2. Hasil Analisis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3620.562	3	1206.854	163.562	.000 ^b
Residual	619.802	84	7.379		
Total	4240.364	87			

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa model persamaan regresi ganda pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dapat diterima (layak).

Tabel 3. Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.656	3.604		.182	.856
Gaya Kepemimpinan	.604	.088	.383	6.851	.000
Motivasi	.976	.099	.531	9.817	.000
Lingkungan Kerja	.203	.072	.156	2.827	.006

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai persamaan regresi: $Y = 0.656 + 0.604X_1 + 0.976X_2 + 0.203X_3$. Nilai ini mengartikan gaya kepemimpinan bernilai 0,604 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi bernilai 0,976 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja bernilai 0,203 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang mengartikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterima pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.604$ pada model persamaan regresi linier ganda. Teori yang dikemukakan oleh Widodo gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menganalkan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan (2020:40).

Ketika gaya kepemimpinan yang baik maka akan menghasilkan konsekuensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti peningkatan tim kerja, peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komunikasi, peningkatan motivasi, dll. Meskipun banyak konsekuensi positif yang dihasilkan ketika gaya kepemimpinan baik penting juga untuk diingat bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamzih & Amrah, 2021), (Silfiyana, Anandita, & Mahendri, 2021) yang membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Umar, Yuliati, & Wahyuningsih, 2021) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka makin tinggi pula kinerjanya. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar $b_2 = 0.976$ pada model persamaan regresi linier. Teori yang dikemukakan oleh Dirhamsyah menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya (2021:10).

Ketika motivasi karyawan meningkat, ada beberapa konsekuensi positif yang dapat terjadi dengan kinerja karyawan seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang baik, inisiatif dan kreativitas yang lebih besar, peningkatan kepuasan kerja, rendahnya tingkat absensi, dan peningkatan hubungan kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti, Heryanda, & Jana, 2019), (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahya, Ratnasari, & Putra, 2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterima pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $b_3 = 0.203$ pada model persamaan regresi linier

ganda. Teori yang dikemukakan oleh Rahmawati, et al. (2020:7) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Dengan hasil temuan penelitian dan perbandingannya dengan teori maupun hasil penelitian, ketika lingkungan kerja semakin baik maka akan menimbulkan beberapa konsekuensi positif terhadap kinerja karyawan yang mungkin terjadi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Fatah, 2021), (Kusmiyatun & Sonny, 2021) yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulan, 2019) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan tiga temuan, yaitu: pertama gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri dengan arah positif; kedua motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri dengan arah positif; kedua lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri dengan arah positif.

Daftar Pustaka

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Cahya, A. D.; et al. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta. Jurnal Bingkai Ekonomi. Vol 6 No 2. 71-83.
- Dayana, I.; Marbun, J. 2018. Motivasi Kehidupan (Menjalani Proses Kehidupan untuk Kualitas Hidup yang Lebih Baik. Gupedia.
- Dirhamsyah. 2021. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Dwiyanti, N. K. A.; et al. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol 5 No 2. 121-130
- Fahmi, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi). Bandung. Alfabeta
- Hamzih, M.; Amrah, W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar. Jurnal Ekonomi Global. Volume 1 No. 1.
- Hertati, D. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. Mitra Sumber Rezeki.
- Hidayat. 2019. Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Banten. Yayasan Pendidikan dan Sosial.
- Hidayat, R. A. F. 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya. Airlangga University Press.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, F. 2020. Indikator Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikatornya dan Cara Mengukur Indikator Kinerja Karyawan. Online dalam <https://dailysocial.id/post/indikator-kinerja-karyawan>.
- Kusmiyatun, S. D.; Sonny. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance. Vol 6 No 1. 741-753.
- Marjaya, I.; Pasaribu, F. 2019. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2 No 1. 129-147.
- Mulyanto, H.; Wulandari, A. 2019. Penelitian (Metode & Analisis). Semarang. CV. Agung.
- Nimran, U.; Amirullah. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Malang. Media Nusa Creative.

- Ningsih, O. L.; et al. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS Economics, Accountin and Business Journal*. Vol 2 No 1. 52-63.
- Pariesti, A. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Inspektorat Kabupatn Katingan). *Seminar nasional Kewirausahaan*. 171-180.
- Pratiwi, P.; Fatah, A. 2021. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan. *JURNAL INOVASI DAN KREATIVITAS (JIKA)*. Vol 1 No 1. 15-24.
- Purba, S., et al. 2021. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi Pendidikan*. Medan. Yayasan Kita Menulis.
- Purnaya, I. G. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV.andi Offset.
- Rahmawati, I.; et al. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kinerja*. Jombang. LPMM Universitas KH. A. Wahab Hasabullah
- Riadi, M. (2019). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. (online) dalam <http://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>
- Septiawan, B.; et al. 2020. *Motivasi kerja dan Gen Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing
- Sinaga, O. S. 2020., et al. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan. Yayasan Kita Menulis
- Silfiyana, N.; et al. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 16-22.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwandewi, M.; Trianasari. 2022. Penagruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 4 No 1. 16-23.
- Tarjo. 2019. *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Umar, A.; Yuliat; Wahyuningsih, S. 2021. Analisi Pengaruh Disiplin kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhaadap Kinerja Karyawan. *REKAN Riset Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan*. 89-98.
- Wibowo C. 2020. Indikator Motivasi Kerja Menurut A. Maslow. (Online) dalam Indikator Motivasi Kerja Menurut A. Maslow [6ngex5eoe6lv] (idoc.pub)
- Widodo, D. S. 2020. *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Wulan, C. W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor regional PT. Bima Palma Nugraha). Jakarta. Universita Brawijaya.