

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Nadia Rahmawati¹, Sri Langgeng Ratnasari², Dhenny Asmarazisa Azis³, Gandhi Sutjahjo⁴, Widyo Winarso⁵, Nabela⁶, Yusra Dewi⁷, Deni Kuswara⁸, Wahyu Suhandi⁹, Jamaluddin Lobang¹⁰

^{1,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

²Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

⁴Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia

⁵Prodi PGSD, FKIP, Universitas Islam 45, Indonesia

⁶⁻⁸Prodi Pendidikan Sejarah, FKIP, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁹Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIPOL, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹⁰Prodi Ilmu Hukum, FH, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

nadiarahma1422@gmail.com¹, sarisucahyo@yahoo.com², dhennyasmarazisa@gmail.com³, gandhisucahyo@yahoo.com⁴, widyowinarso@gmail.com⁵

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah karyawan departemen produksi yang berjumlah 458. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh 82 sampel. Data diperoleh dengan menggunakan data primer yaitu kuisioner menggunakan aplikasi Google Form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. 2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. 4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. 5. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dan nilai F hitung $4,0288 > F$ Tabel 2,490. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Purpose of this research is to know, analyze, and explain the effect of leadership style, work discipline, work motivation, and work environment partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Simatelex Manufactory Batam. This type of research is Quantitative. The population in this study were production employees, totaling 458. The sampling technique was by using the Slovin formula, 82 samples were obtained. Data was obtained using primary data, namely

a questionnaire using the Google Form application. The results of the study show that: 1. Leadership style has a negative and insignificant effect on the performance of employees of PT. Simatelex Manufactory Batam.. 2. Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance at PT. Simatelex Manufactory Batam. 3. Work motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. Factory Simatelex Batam. 4. The work environment has a positive and significant influence on employee performance at PT. Simatelex Manufactory Batam. 5. The results of the simultaneous test (Test F) show a significance value of $0.000 < 0.05$, and the calculated F value of $4.0288 > F$ Table 2.490. This shows that the variables of leadership style, work discipline, work motivation, and work environment have a simultaneous effect on the performance of employees of PT. Simatelex Manufactory Batam.

Keywords : *Leadership Style; Dicipline Work; Work Motivation; Environment Work; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki adalah baik disemua aspek, khususnya pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka dari itu butuh pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai sesuai yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan yang telah ada di dalamnya. dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas disbanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja,

motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Menurut (Hidayat, 2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pimpinan sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh kedisiplinan kerja, kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para karyawan. Menurut (Sinambela, 2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan menaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran dan tanggung jawab tanpa ada rasa paksaan. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin kerja dilihat dari absensi, karyawan datang terlambat setelah melaksanakan jam *break*, tidak mengikuti *briefing* pagi hari, masih adanya karyawan yang keluar dari tempat kerja sebelum waktunya, masih banyak ditemukannya karyawan yang tidak melakukan *job desk* nya sesuai dengan *Work Instruction* yang ada.

Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau perusahaan, karena motivasi pada setiap karyawan berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Menurut (Sutrisno, 2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Manusia merupakan makhluk yang unik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus

mengetahui motivasi kerja karyawannya, karena faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja, yang pada akhirnya untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Hal yang mendasari motivasi ini dijadikan salah satu variabel adalah, terdapatnya kendala komunikasi yang ada antara pimpinan ke bawahan maupun sesama rekan kerja serta semangat kerja yang memiliki kecendrungan yang melemah akibat beban kerja yang berat, perlunya dorongan semangat kerja dari atasan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi secara langsung. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi keadaan yang disekitar pekerja. Misalnya kenyamanan ditempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif, membuat tingkat kenyamanan dalam bekerja terganggu sehingga hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel seperti yang telah diterangkan oleh (Sanusi, 2017). Dengan metode *survey* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi diambil dari karyawan PT. Simatelex *Manufactory* Batam *Departement Production* dengan total populasi 458 karyawan. Sampel adalah bagian dari karakteristik tertentu di dalam keseluruhan populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, dengan nilai presisi 10 % = 0,1 (Sugiyono, 2020). Berdasarkan pendapat ahli didapat jumlah sampel 82 karyawan dari 458 populasi yang ada.

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel independen atau variabel bebas diantaranya X1 : Gaya Kepemimpinan, X2 : Disiplin Kerja, X3 : Motivasi Kerja, X4 : Lingkungan Kerja. Serta menggunakan variabel dependen atau variabel terikat yaitu Y : Kinerja Karyawan.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen (terikat).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner berupa daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Simatelex *Manufactory* Batam yang menjadi sampel sebanyak 82 orang dan mengukur indikator jawabannya menggunakan skala *likert*.

Teknik Analisis Instrumen dan Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam menganalisis data sebagai berikut: Uji Asumsi Klasik, (Septarina, 2017) dalam menganalisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus terpenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil yang bias (*Blest Linear Unibased Estimator/BLUE*). Adapun yang termasuk Uji Asumsi Klasik yaitu: Menurut (Ghozali, 2014) Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah variabel dependen, dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (independen). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual data pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linier Berganda diperlukan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen serta menguji pengaruh dari kekuatan variabel atau lebih, (Sugiyono, 2020). Uji Hipotesis menggunakan: Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh

secara parsial terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, (Harahap, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji Normalitas dilakukan dengan diagram berbentuk kurva lonceng maka disimpulkan berdistribusi normal, begitu juga dengan Diagram P-P Plot dengan hasil bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak berpola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.721	4.651		1.230	.222		
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.150	.079	-.163	-1.894	.062	.536	1.866
	DISIPLIN KERJA	.449	.158	.230	2.831	.006	.596	1.677
	MOTIVASI KERJA	.300	.144	.271	2.088	.040	.234	4.278
	LINGKUNGAN KERJA	.554	.114	.563	4.871	.000	.296	3.378

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan gambar 1. Hasil dari Uji T (Parsial) dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama Gaya Kepemimpinan (H_1)

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t hitung sebesar -1,894 dengan signifikansi sebesar 0,062. hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-1,894 < 0,2213$) dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,05 < 0,062$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_0 . Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex *Manufactory* Batam.

2. Pengujian Hipotesis Pertama Disiplin Kerja (H_2)

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t hitung sebesar 2,831 dengan nilai signifikansi 0,062. hal ini menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,831 > 0,2213$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0,05 > 0,062$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex *Manufactory* Batam.

3. Pengujian Hipotesis Pertama Motivasi Kerja (H_3)

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t hitung sebesar 2,088 dengan nilai signifikansi 0,040. Hal ini menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($2,088 > 0,2213$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0,05 > 0,040$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex *Manufactory* Batam.

4. Pengujian Hipotesis Pertama Lingkungan Kerja (H_4)

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t hitung sebesar 4,871 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($4,871 > 0,2213$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0,05 > 0,000$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex *Manufactory* Batam.

Gambar 2. Hasil Uji F

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.721	4.651		1.230	.222		
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.150	.079	-.163	-1.894	.062	.536	1.866
	DISIPLIN KERJA	.449	.158	.230	2.831	.006	.596	1.677
	MOTIVASI KERJA	.300	.144	.271	2.088	.040	.234	4.278
	LINGKUNGAN KERJA	.554	.114	.563	4.871	.000	.296	3.378

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2023)

Dari gambar 2. Hasil Uji F (Simultan) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung $4,0288 > F$ Tabel 2,490. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex *Manufactory* Batam.

Gambar 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Moden Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.680	3.342

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN , MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2023)

Dari gambar 3. diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,680 (68%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh sebesar 68 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 32% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex *Manufactory* Batam. Dapat dilihat dari hasil uji t (parsial) dengan nilai t hitung -1.894 < t tabel 0,2213 dan tingkat signifikan 0.062 > 0.05. yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara X_1 terhadap Y.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex *Manufactory* Batam. Dapat dilihat dari hasil dari uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai t hitung 2.831 > t tabel 0.2213 dan tingkat signifikansi 0.006 < 0.05. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_2 terhadap Y.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex *Manufactory* Batam. Dapat dilihat hasil dari uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai t hitung 2.088 t tabel 0.2213 dan tingkat signifikansi 0.040 < 0.05. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_3 terhadap Y.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Simatelex *Manufactory* Batam. Hasil dari uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai t hitung $4.871 > t$ tabel 0.2213 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_4 terhadap Y.

5. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dan nilai F hitung 4,0288 $> F$ Tabel 2,490. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex *Manufactory* Batam.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka ada beberapa saran yang dapat penulis berikan, sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang mana ini bisa menjadi masukan untuk perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kedisiplinan para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.
2. Bagi pimpinan PT. Simatelex *Manufactory* Batam untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan baik. Seperti memberikan perhatian dalam kondisi kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya, guna mengetahui lebih banyak lagi pengaruh dari variabel yang tidak ada didalam penelitian ini. Selain itu juga dalam penentuan jumlah pernyataan, ataupun pertanyaan dalam kuisioner perlu sangat diperhatikan.

REFERENSI

- A.A. Anwar P., M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Ghozali, Imam. (2014). "*Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan, Partial Least Square (PLS)*". Edisi 4. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Harahap, A.P. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Medan.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141 – 150.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi*. UI Raden Fatah Palembang: Palembang.
- Sinambela, Lijan P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja (Ke 1)*. Yogyakarta : Universitas Soerjo Ngawi.