

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rindang Coffe and Eatery Palembang

Ridwan Ahmad Tri Ananda¹, Fauziah Afriyani², Muhammad Bahrul Ulum³

Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: ridwanahmad2735@gmail.com¹, fauziah@uigm.ac.id², bahrulu1994@uigm.ac.id³

Article History:

Received: 15 Mei 2024

Revised: 25 Mei 2024

Accepted: 26 Mei 2024

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstract: This research aims to determine the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance at Rindang Coffee and Eatery Palembang. This research was carried out using quantitative analysis and involved 50 respondents, based on the results showing that both leadership, motivation and work environment affect employee performance partially or simultaneously. Testing in the research was carried out through partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination in SPSS version 25, the results of partial testing showed that leadership (X1), Motivation (X2) were significant on Employee Work Performance at Indang Coffee And Eatery Palembang, with respective Tcounts -respectively 1.907 and 2.707 ($T_{Hcount} > T_{Table} 1.679$) and Work Environment (X3) Ts 3.012 ($T_{Hcount} > T_{Table} 1.679$) and for the test together, FCount 619.051 ($F_{Count} > F_{Table} 3.132$) this shows that there is a positive and significant influence on employee work performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkannya. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Bangun, 2012).

Menurut Robbins (2014:4) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu faktor penentu dalam kinerja karyawan sebuah organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi bisa meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi tersebut, hal tersebut sesuai dengan Marliza (2015) dalam Romadhona (2018) yang menyatakan kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga merupakan faktor yang sangat penting. Karyawan sangat memerlukan motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia tersebut maupun dari pihak luar dalam memenuhi kebutuhannya (Pradana, 2014). Strategi yang hebat dari seorang pemimpin organisasi tidak akan bisadi jalankan dengan baik apabila sumber daya manusianya tidak mempunyai motivasi yang baik. Romadhona (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diluar manusia dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaannya (Sofyan, 2013) berpendapat organisasi perlu diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencakup rasa aman, nyaman, tentram, sehingga karyawan mencapai perasaan puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar bagi kelancaran kegiatan dalam Perusahaan.

Rindang Coffee & Eatery merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Food and Beverage. Sebagai perusahaan yang mengutamakan branding, salah satu usaha yang dilakukan pihak perusahaan adalah dengan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Dengan upaya memberikan pelayanan terbaik, perusahaan tentu membutuhkan usaha keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus menjaga citra baik dikalangan konsumen dengan menjaga kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk tetap unggul dari para pesaing.

Fenomena yang terjadi pada objek penelitian kali ini bahwa Rindang Coffee & Eatery menghadapi berbagai tantangan terkait kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif terlihat dari kurangnya kemampuan pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas dan memotivasi karyawan. Selain itu, kurangnya penghargaan dan kesempatan untuk meningkatkan prestasi mengakibatkan karyawan merasa demotivasi dan kurang produktif. Lingkungan kerja yang tidak memadai, termasuk kurangnya peralatan kerja yang memadai dan fasilitas istirahat yang nyaman, serta rendahnya hubungan harmonis antar pegawai, turut memperburuk situasi. Akibatnya, karyawan cenderung bekerja secara individual dan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil tindakan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan motivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Firman & Winarningsih (2019) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Nantu dan Rumokoy (2017) motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan pada penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Menurut Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018) yang menyatatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin/atasan mampu berperan sebagai mana mestinya sehingga pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan dapat mengeluarkan kemampuannya semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya bersama. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik yang kurang memadai dan hubungan antar rekan kerja dan atasan yang kurang baik sehingga membuat karyawan merasa kurang puas, dimana akan terjadi penurunan kinerja karyawan di Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rindang Coffee & Eatery.**

LANDASAN TEORI

Teori Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2018) mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Edison (2017) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk satu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

Menurut Kartono (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegassampai meminta atau bahkan mengancam.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan

Emosional Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Teori Motivasi

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rizky Aris Munandar, 2019).

Menurut Rahayu et al. (2017) motivasi merupakan faktor utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja, dibuktikan dengan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya- daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesame
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari antar pegawai dan pimpinan.

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan semua aspek dan gejala fisik maupun sosial kultural yang mempengaruhi individu manusia. Menurut Fachreza., Musnadi (2018) Lingkungan kerja merupakan semua faktor dari luar manusia baik yang memiliki sifat fisik ataupun nonfisik di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan di dalam organisasi apakah berpengaruh positif ataukah akan mengakibatkan pengaruh negat. Adapun menurut Siagian, S. P. (2013) yang menjadi indikator untuk lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas bagi kinerja karyawan. yang di embannya di dalam perusahaan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
Hubungan dengan rekan kerja setingkat yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rindang Coffee & Eatery menggunakan angket/kuesioner yang akan diisi oleh karyawan Rindang Coffee & Eatery tersebut. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Rindang Coffee & Eatery yang jumlah keseluruhannya 50 karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden di Rindang Coffee & Eatery. Analisis ini mencakup analisis deskriptif kuantitatif untuk melihat frekuensi setiap dimensi berdasarkan sikap dan tanggapan para responden. Selanjutnya, dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rindang Coffee & Eatery.

Tabel 1. Demografi Responden

Jenis Kelamin	Perempuan	42 %
	Laki-Laki	58 %
Usia	18-25 tahun	31.6 %
	26-30 tahun	32.9 %
	>30 tahun	23.4 %

Sumber : Kuisisioner oleh Penulis, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil uji regresi berganda pada penelitian ini dapat ditemukan dalam tabel yang tercantum di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.621	3.618		3.488	.001
1	T.X1	.074	.121	-.110	1.907	.000

T.X2	.418	.155	.509	2.707	.000
T.X3	.342	.113	.403	3.012	.000

Sumber: Diolah oleh SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil koefisien yang disajikan di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- 1) Nilai tetap 12,621 mengindikasikan bahwa dengan mengasumsikan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja konstan, estimasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 12,62%.
- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,074 menggambarkan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 1%, dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja yang konstan, memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan sekitar 7,4%.
- 3) Koefisien regresi untuk Motivasi sebesar 0,418 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1%, dengan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang konstan, dapat mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sekitar 4,18%.
- 4) Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,342 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1%, dengan Kepemimpinan dan Motivasi yang konstan, dapat mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sekitar 3,42%.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi dampak secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah ini melibatkan perbandingan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai p-value kurang dari 0,05, maka dapat menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima; sebaliknya, jika nilai p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat menyimpulkan bahwa Ha dapat ditolak. Berikut merupakan hasil output dari uji parsial dalam penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.621	3.618		3.488	.001
1	T.X1	.074	.121	-.110	1.907	.000
	T.X2	.418	.155	.509	2.707	.000
	T.X3	.342	.113	.403	3.012	.000

Sumber: Diolah oleh SPSS, 2024

- 1) Uji parsial untuk variabel pertama, yaitu Kepemimpinan, mengungkapkan bahwa Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 1,907. Dengan nilai t yang melebihi t tabel (1,679), kita dapat mengkonfirmasi penerimaan H1 dan penolakan H0, menegaskan bahwa Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Uji parsial pada variabel kedua, yakni Motivasi, menunjukkan bahwa Motivasi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t sebesar 2,707. Karena nilai t lebih besar dari t tabel (1,679), maka H2 dapat diterima dan H0 dapat ditolak, menegaskan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan
- 3) Uji parsial pada variabel ketiga, yakni Lingkungan Kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t sebesar 3,012. Karena nilai t lebih besar dari t tabel (1,679), maka H3 dapat diterima dan H0 dapat ditolak, menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika tingkat signifikansi dalam penelitian kurang dari 0,05 atau nilai F hitung melebihi nilai F tabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	477.959	3	159.320	19.431	.000 ^b
1	Residual	377.161	46	8.199		
	Total	855.120	49			

Sumber: Diolah oleh SPSS, 2024

Dari data yang tercantum dalam Tabel 4, ditemukan bahwa nilai F hitung mencapai 19,431, melebihi nilai Ftabel sebesar 2,822 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang nilainya kurang dari 0,05. Temuan ini menggambarkan bahwa variabel independen, yakni Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rindang Coffe and Eatery. Sebagai hasilnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) bertujuan untuk mengukur seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2019), koefisien determinasi digunakan untuk menguji sejauh mana model regresi sesuai dengan data yang diobservasi. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.959	.930	2.863

Sumber: Diolah oleh SPSS, 2024

Dari output, nilai Adjusted R Square (R²) adalah 0,930. Hasil analisis statistik ini menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebanyak 93,0% variasi perubahan

pada variabel dependen. Sebagai tambahan, 7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan :

- 1) Variabel Kepemimpinan di Rindang Coffe and Eatery memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T Hitung sebesar 1,907 yang lebih besar dari T Tabel 1,679.
- 2) Variabel Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rindang Coffe and Eatery, dengan T Hitung sebesar 2,707 yang melebihi T Tabel 1,679.
- 3) Variabel Lingkungan kerja di Rindang Coffe and Eatery turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan T Hitung 3,012 yang lebih besar dari T Tabel 1,679.
- 4) Secara bersama-sama, variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rindang Coffe and Eatery, dengan nilai F Hitung sebesar 19,431 yang melebihi F Tabel 2,822

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Afriyani, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Baihaqi, M. I. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Erlangga. Ferawati,
- A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja*.
- Firman, A., & Winarningsih. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoprima Gemilang Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7), 1.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Maduka, C. E., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), Hal. 80-91. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80>
- Nantu, J., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 435–444.
- Pamela, A. O. O. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori Country*.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Rizky Aris Munandar. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Railink Cabang Medan*. 1–69.
- Romadhona, C. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18.