

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ETAM SANITATION GLOBAL PERSADA

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ETAM SANITATION GLOBAL PERSADA

Khairani Zulfi Sahri Nasution¹, Jarungjung Hutagaol², Nirwana Br Bangun³

PUI Digital Business And SMEs, Universitas Prima Indonesia^{1,2}

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia³

Khairanizlfi@gmail.com¹, jarungjung13@gmail.com²

ABSTRACT

The goal of this study was to determine if employee performance at PT Etam Sanitation Global Persada in East Kalimantan is impacted by leadership style, job motivation, and the workplace. The study used a survey method and a quantitative methodology. Employees of PT Etam Sanitation Global Persada were given questionnaires to complete in order to gather data for the study. Google Forms was used to distribute the surveys in order to collect the necessary data. Additionally, multiple linear regression analysis was used to examine the study's data in order to determine how each independent variable affected employee performance. The findings of the study indicate that the implementation of an effective leadership style, higher levels of work motivation, and the establishment of a safe, supportive, and well-equipped work environment can significantly enhance employees' enthusiasm for their work, which in turn improves their overall performance within the company. Therefore, it is recommended that the organization pay close attention to these three factors in order to maximize and optimize employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Etam Sanitation Global Persada di Kalimantan Timur dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode survei dan metodologi kuantitatif. Karyawan PT Etam Sanitation Global Persada diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data penelitian. Google Forms digunakan untuk mendistribusikan survei guna mengumpulkan data yang diperlukan. Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti data penelitian guna menentukan bagaimana setiap variabel independen memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan akhir dari penelitian ini menunjukkan pelaksanaan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, kondusif dan fasilitas lengkap dapat memperbesar semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan menjadi lebih baik. Maka dari itu, perusahaan dimohonkan dapat memperhatikan ketiga faktor guna dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dan optimal.

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

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi sumber daya yang paling pokok dipunyai perusahaan, dalam hal ini yang mana itu adalah SDM dan SDA. Sehingga sumber daya manusia itu sendiri ialah masalah individu bagi Perusahaan karena untuk setiap individual yang memiliki kemampuannya dan persaingan yang berlainan dalam

memenuhi tugas yang diserahkan kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab tersebut (Rahmawati & Mauludi 2022). Kinerja karyawan sendiri memiliki penafsiran yang dimiliki oleh Mangkunegara (2015:67) ialah perolehan kerja yang didapat dari hasil seorang pegawai melakukan apa yang seharusnya di lakukannya sebagai tanggung

jawabnya. Kinerja ialah konsep dasar dari kuantitas dan kualitas seorang pegawai, kelompok, dan atau organisasi yang melaksanakan kerja dengan benar (Stoner dalam Priyono, 2010:85). Panastuti (2021:36) mengatakan bahwa target dari keinginan manajemen kinerja merupakan keinginan untuk mendorong kinerja ke level tertinggi organisasi. Untuk itu, para petinggi di lingkungan organisasi seharusnya lebih memperhatikan apakah kinerja karyawan sudah mencapai target atau belum, karena jika karyawan belum mencapai target untuk Perusahaan, maka akan berdampak pada kinerja operasional organisasi nantinya.

Jadi, kinerja memiliki konsep yaitu suatu organisasi/Perusahaan akan berjalan lancar dan dapat dikatakan berhasil jika aktivitas yang dilaksanakan berjalan sesuai target dan melebihi target. Rivai (2011) mengatakan karyawan merupakan hal pokok atau ujung tombak yang dimiliki Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan dalam mencapai tujuan yang akan dilakukan Perusahaan untuk mencapai hasil yang baik.

Dari banyaknya komponen yang memiliki dampak terhadap kinerja yaitu merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri pada organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan kenyamanan dan keamanan terhadap karyawan baik berupa lingkungan kerja fisik ataupun bukan fisik yang memiliki dampak terhadap karyawan dan bisa memberikan Kesan yang dapat memberikan kesenangan, perasaan aman, tenang dan dapat menimbulkan perasaan betah atau kerasan pada karyawan untuk melakukan tugasnya. Menurut Nitisemo lingkungan kerja yaitu hal-

hal atau komponen-komponen yang terdapat disekeliling para karyawan yang fungsinya dapat memberikan efek baik atau buruk terhadap menjalankan tugas perusahaan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). Lingkungan kerja sendiri ialah faktor penting yang bisa menetapkan kualitas kinerja pegawai. Apabila terdapat pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif serta aman serta mendukung, maka ia akan mampu berkinerja secara baik untuk perusahaan. Justru, sebaliknya, jika terdapat kondisi lingkungan kerja yang tidak baik serta memadai, maka hal ini nantinya memunculkan rasa malas, menurunkan semangat, dan menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Selain itu, motivasi dapat dikatakan merupakan faktor pemicu timbulnya perasaan yang tak terlihat atau abstrak tetapi dampaknya bisa dirasakan (Nugroho, 2006). Motivasi dapat dikatakan sebagai Hasrat, keinginan untuk melakukan hal-hal yang diinginkan, sedangkan motif merupakan hasrat, kebutuhan dan keinginan yang impulsif. Seperti banyak yang sudah diketahui kepribadian manusia diterapkan secara sadar dan normal oleh manusia itu sendiri, yang mana sering diartikan sebagai hasrat untuk memperoleh hasil tertentu. Motivasi yang dimiliki manusia berasal dari keinginan seseorang. Motif dengan ambisi yang tinggi maka akan dapat menentukan kepribadian manusia (Alma, 2008). Hasibuan (2009) dalam bukunya menyebutkan bahwa motivasi kerja ialah suatu teknik untuk memberikan hasrat kerja untuk para pekerja supaya mereka memiliki minat untuk mengeluarkan seluruh ide dan kreativitas yang mereka miliki sehingga perusahaan

mendapatkan hasil yang baik dari itu.

Pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil yang di dapat pun akan menunjukkan yang terbaik. Robbins (2015) dalam bukunya mendefinisikan motivasi langkah-langkah untuk rincian seluruh aktivitas individu dalam mendapatkan hasil untuk targetnya. Pada akhirnya kesimpulan yang

didapat ialah, motivasi sebagai pacuan utama untuk memberikan keinginan individu untuk berkarya, tidak hanya untuk diri sendiri, namun juga bagi banyak individu lainnya.

Gaya kepemimpinan seringkali memberikan dampak kepada motivasi pegawai. Seorang atasan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan semangat kerja, memotivasi bawahannya, serta dapat mendorong bawahannya untuk mengembangkan kreativitas mereka. Oleh karena, atasan punya peranan yang cukup penting guna memastikan keberlangsungan organisasi. Tantangan terbesar bagi seorang pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahannya agar memiliki keinginan bekerja sesuai kemampuan terabik yang mereka miliki untuk tercapainya tujuan perusahaan. dari banyaknya penelitian terdahulu juga mendukung bahwa hal ini saling berkaitan. Yanoto (2018) mendapatkan bahwasanya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif serta penting kepada motivasi serta kinerja karyawan. Dalam pengkajia *Pasla et al. (2015)* memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

Rumawas (2016) mengatakan pada penelitiannya motivasi serta lingkungan kerja berkontribusi pada dampak yang signifikan akan kinerja. Demikian pula pada studi kasus Wijaya (2017) pada penelitiannya didapatkan bahwasanya lingkungan kerja punya efek yang cukup penting untuk kinerja karyawan.

PT Etam Sanitation Global Persada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan fumigasi, sudah berdiri sejak tahun 2009. Berlokasi di Jalan MT Haryono

Perum Pelangi Metro Residence Blok J No. 27, Balikpapan Utara, Balikpapan, Kalimantan Timur. PT Etam Sanitation Global Persada sendiri meiliki catatan yang tidak cukup baik akan naik turun nya jumlah karyawan setiap tahunnya bisa di perhatikan atas tabel yang ada dibawah ini.

Tabel 1. Jumlah Kayawan dari Tahun 2009-2025

Tahun	Jumlah Karyawan
2009-2016	90
2017	70
2018-2019	65
2020-2021	63
2022-2025	60

Sumber PT Etam Sanitation Global Persada

Pada tabel 1 diatas dikemukakan bahwa mulai dari tahun 2009 hingga 2025 terlihat adanya penurunan signifikan. Pada tahun 2009–2016 jumlah karyawan mencapai 90 orang, namun menurun menjadi 70 orang pada tahun 2017. Tren penurunan terus berlanjut hingga tahun 2022–2025 hanya tersisa 60 orang karyawan. PT Etam Sanitation Global Persada selalu mengalami penurunan jumlah karyawan. Hal ini menandakan bahwa terdapat masalah didalam organisasi yang menyebabkan ketidak betahan karyawan untuk tetap bekerja di dalam suatu organisasi. Dengan banyak nya karyawan yang selalu keluar setiap tahunnya tentu saja itu akan berdampak pada kinerja organisasi.

Fenomena ini menunjukkan adanya masalah serius yang perlu diperhatikan manajemen. Penurunan jumlah karyawan dapat berpengaruh terhadap beban kerja, produktivitas, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor yang sering menjadi penyebab turunnya

jumlah karyawan adalah ketidakpuasan kerja, baik yang bersumber dari gaya kepemimpinan, rendahnya motivasi, maupun kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam memberikan arahan kepada bawahan, memberikan motivasi pada bawahan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Apabila atasan tidak sanggup untuk memberikan dukungan gaya kepemimpinan yang baik, hasil yang akan didapat ialah karyawan kehilangan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor penentu yang memberikan hasrat kepada karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaik. Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak produktif dan lebih mudah meninggalkan organisasi.

Kekondisian lingkungan kerja, baik itu bersifat fisik ataupun non fisik merupakan suatu kebutuhan bagi pegawai dalam melakukan kegiatan pada organisasi, bila lingkungan kerja dirasa tidak nyaman maka nantinya membuat pegawai merasa kehilangan minat, kelelahan dan juga stress, serta menyebabkan menurunnya kinerja. Dengan demikian, ketiga faktor ini gaya kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja perlu diteliti lebih lanjut guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang mengalami penurunan jumlah karyawan secara signifikan.

Dari pada penjabaran awal, latar belakang yang menjadi pokok permasalahan seperti yang telah dikemukakan diawal, maka peneliti menetapkan rumusan masalah pada studi kasus ini yaitu:

1. Adakah dampak gaya

kepemimpinan secara khusus mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?

2. Adakah dampak motivasi yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
3. Adakah dampak lingkungan kerja secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
4. Adakah dampak gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh *Mendrofa et.al (2021:128)* sebagai suatu cara bagi seorang atasan untuk memberikan pengaruh terhadap bawahannya di suatu organisasi. Sesuai penjelasan diatas bisa diperoleh pengertian gaya kepemimpinan yakni suatu cara dari seorang atasan untuk dapat memberikan arahan, memberikan bimbingan, dan dapat mempengaruhi bawahan agar dapat memperoleh hasil baik untuk keduanya di organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan serapan dari bahasa Inggris yakni *motivation*, yang mempunyai makna dorongan, keinginan dan atau alasan dalam diri dan luar diri yang dapat membuat seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan atau tujuan tertentu (*The man motivation for working*) (Raharjo, 1976:62). Motivasi di dalam kamus bahasa Indonesia dikatakan sebagai dorongan yang muncul pada

individu ketika individu tersebut melakukan sesuatu untuk mencapai target tertentu baik secara sadar ataupun tidak sadar. Menurut sudut pandang lainnya motivasi diartikan sebagai hasil dari arahan yang dilakukan dengan diberikan dorongan untuk melakukan sesuatu, keinginan individu dan kebutuhan (Siregar, 2020)

Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut Nurmayani (2022:108) dalam bukunya yaitu aspek-aspek yang berkaitan dengan fisik dan mental baik dengan cara langsung ataupun dengan tidak langsung yang dapat memberikan dampak kepada pekerja. Dari beberapa pengertian yang ada dapat dikatakan jika lingkungan kerja meliputi hal-hal yang bersangkutan dengan fisik & mental termasuk dalam lingkungan kerja yang akan memberikan dampak kepada pekerja baik dengan langsung ataupun tidak langsung kepada pekerja.

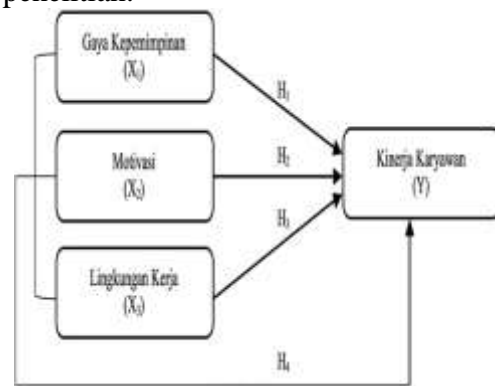
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam buku Desler (2006) dikatakan bahwa prestasi kerja, yang meliputi antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi. Kemudian Robins *et.al* (2008) juga mengatakan didalam bukunya bahwa kinerja merupakan suatu perolehan yang berhasil didapat oleh karyawan. Kinerja akhir yang dilakukan karyawan dengan memiliki kualitas dan kuantitas yang bagus merupakan perolehan yang digapai oleh pekerja, untuk menyelesaikan apa yang sudah diberikan tanggung jawab kepadanya, yang mana harus sesuai dengan harapan organisasi, performa kinerja harus berkaitan dengan harapan yang

sudah diinginkan organisasi, berdasarkan dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Indriyani, 2016)

Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kasmir (2016)

Hipotesis

Hipotesis yang ada didalam penelitian ini ialah

- H1: gaya kepemimpinan memiliki dampak khusus terhadap kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
- H2: motivasi memiliki dampak khusus terhadap kinerja pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
- H3: lingkungan kerja memiliki dampak khusus terhadap kinerja pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
- H4: gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak secara menyeluruh kepada kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?

METODE PENELITIAN

Jenis, Pendekatan & Sifat Penelitian

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif, yang mana kuantitatif sendiri memiliki pengertian penjabaran hubungan yang dimiliki

antar variabel satu kepada variabel yang lain. Pada penelitian kuantitatif data yang dikelola merupakan numeric atau dalam bentuk angka yang mana di analisis kemudian di jelaskan secara ringkas, sehingga diperoleh hasil terukur dan dapat memenuhi keobjektivan dan tidak terkontaminasi dengan opini-opini yang tidak jelas yang berasal dari opini pribadi ata kelompok (Paramita, 2021). Pendekatan pada penelitian menggunakan metode analisis berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Berlokasi di Jalan MT Haryono Perum Pelangi Metro Residence Blok J No. 27, Balikpapan Utara, Balikpapan, Kalimantan Timur. Waktu yang dilangsungkan untuk meneliti berlangsung pada Maret s/d September 2025

Populasi dan Sampel Penelitian

Suatu objek dan subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri yang terhubung dengan apa yang akan diteliti serta dapat memberikan pembelajaran yang kemudian hasil akhirnya akan didapatkan untuk penelitian menurut Sugiyono (2017) merupakan populasi. Populasi yang berada pada pengkajian ini merupakan keseluruhan karyawan (sampling jenuh) PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur, yang totalnya 60 orang. Mengingat total populasi yang tidak sampai 100orang, maka dari itu penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebagai sampel penelitian.

Sumber Data

Pada studi kasus ini peneliti memperoleh sumber dari hasio wawancara secara online terhadap karyawan yang sedang diteliti.

Adapun jenis data pada studi kasus ini yaitu pembagian kuesioner dalam bentuk Google Form kepada responden yang dimana merupakan karyawan di PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur dan informasi studi pustaka yang didapat berasal dari buku-buku dan hasil dari studi kasus sebelumnya contohnya jurnal-jurnal.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang dimaksud atas definisi operasional yaitu tentang variabel penelitian guna mendapatkan hasil dan kuantifikasi dari variable yang nantinya diukur. Adapun definisi operasional atas penelitian ini yaitu variabel bebas (x) serta variabel terikat (y). Pada studi kasus ini, variabel-variabel yang akan diteliti secara terstruktur ialah:

Variabel bebas (*Independent Variabel*) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan keahlian seorang atasan untuk memberikan arahan, dan keahlian dalam membreikan pengaruh serta dapat mengontrol bawahan untuk dapat. Mengerjakan hal-hal yang harus dilakukan tanpa atas dasar paksaan untuk memperoleh target yang sudah ditentukan. Didalam gaya kepemimpinan terdapat 4 indikator menurut Sedarmayanti (2011):

- a. *Telling*/memberitahukan
 1. Atasan dapat mengintruksikan kerja dengan rinci.
 2. Atasan dapat mengarahkan bawahan untuk penyelesaian kerja.
- b. *Selling*/menjajakan
 1. Atasan mampu mendengarkan bawahan untuk memberikan ide dan kreativitas.
 2. Atasan dapat memotivasi bawahan untuk menyelesaikan tugasnya.
- c. *Participating*/mengikutsertakan

1. Atasan mengikutsertakan bawahan dalam setiap hal yang Berkaitan dengan pengambilan keputusan kerja.
 2. Atasan mengikutsertakan bawahan untuk menmbanru segala sesuatu yang terjadi pada perusahaan.
- d. Delegating/wewenang
1. Atasan mempercayakan secara penuh pekerjaan yang dikerjakan bawahan.

Motivasi Kerja

Didalam suatu organisasi jika suatu pegawai mendapat hasrat untuk melakukan keseluruhan pekerjaannya dengan baik maka itu adalah motivasi, adapun motivasi itu sendiri menurut Sutrisno (2017:122) mempunyai indikator sebagai berikut:

- a. Kepentingan untuk tercapainya fisiologis (*physiological-need*)
- b. Kepentingan untuk tercapainya rasa aman (*safety needs*)
- c. Kepentingan dalam melakukan sosial (*Social needs*)
- d. Kepentingan untuk mendapatkan penghargaan atas hasil (*Esteem need*)
- e. Kepentingan terhadap aktualisasi diri (*self actualization need*)

Lingkungan Kerja

Sunyoto dalam bukunya (2013:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal yang berkaitan atas pekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang sedikit banyaknya bisa memberikan dampak terhadap individu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja tersebut. Sedarmayanti (2007:21) mengemukakan indikator lingkungan kerja yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik
 1. Perlengkapan kerja
 2. Suasana yang ada diorganisasi
- b. Lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan yang terjalin antara pimpinan
2. Hubungan yang terjalin antara rekan kerja
3. Hubungan yang terjalin antara bawahan

Variabel Terikat (*Dependent variabel*)

Dalam bekerja hasil bagus yang didapat oleh pegawai baik secara kualitas serta kuantitas. Merupakan sebuah kinerja karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh organisasi. Dalam hal ini organisasi memerlukan pekerjaan yang dilakukan dengan sesuai target organisasi melewati kriteria atau standar yang telah dimiliki oleh organisasi .

Untuk mengetahui apakah kinerja berjalan dengan baik atau tidak, bisa dilihat dari indikatornya yang sudah tercapai atau belum. Indikator pada kinerja ialah:

- a. Efektivitas yang dilaksanakan oleh pekerja
- b. Tanggung jawab yang dilaksanakan oleh pekerja
- c. Disiplin, apakah pekerja sudah memiliki kedisiplinan atau tidak
- d. Inisiatif yang dilakukan pekerja

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas ialah alat guna mengukur yang dihasilkan dari responden guna mengkaji apakah data yang dihasilkan layak atau tidak layak untuk dilanjutkan. Pengkajian dilakukan pada 60 orang responden dari sampel pada penelitian ini.

Uji Validitas

Kualitas hasil data pengkajian di hasilkan dari hasil uji validitas. Jika, data yang didapat valid maka data

tersebut baik untuk dilanjutkan. Dalam melaksanakan uji validitas, alat ukur yang akan dipakai yaitu kuesioner. Jika, korelasi korelasi (r) lebih tinggi dari (r) tabel, selanjutnya pertanyaan yang terdapat dikuesioner menjadi valid (Situmorang & Lutfi, 2012)

Kriteria dalam melakukan uji validitas yaitu:

1. Bila r hitung lebih besar nilainya \geq dibanding r tabel, sehingga pertanyaannya di katakan valid.
2. Bila r hitung lebih kecil nilainya \leq dibanding r tabel, sehingga pertanyaannya di katakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

dalam suatu studi kasus alat ukur yang dipergunakan untuk menunjukkan indeks apakah suatu pertanyaan itu reabel atau tidak tidak yaitu uji reabilitas (Situmorang & Lutfi,2012). Untuk mendapatkan perolehan angka maka digunakanlah aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), item pertanyaan yang sudah dikatakan valid pada uji validitas harus dilaksanakan juga uji reabilitas terhadapnya dengan syarat yaitu:

1. Jika angka yang ada pada *Cronbach's Alpha* lebih besar atas $> 0,8$ jadi dapat dikatakan reabilitasnya berjalan dengan lancar.
2. Jika angka yang ada pada *Cronbach's Alpha* lebih besar atas $< 0,8$ jadi dapat dikatakan reabilitasnya berjalan dengan tidak lancar.

Model Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda pada pengerjaan pengkajian analisis linear berganda merupakan alat untuk

peneliti mendapatkan hasil seberapa besar dampak variabel independen yang mana pada penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja kepada variabel dependennya kinerja karyawan PT. Etam Sanitation Global Persada Kalimantan Timur.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda:

$$y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e$$

Ket:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan (Variabel Independen)

X₂ = Motivasi (Variabel Independen)

X₃ = Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

e = error/variabel pengganggu

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi uji asumsi klasik ialah perolehan dari regresi yang mana dapat terbebas dari hasil regresi yang didapatkan jika tidak valid. Pada akhirnya jika regresi yang akan dipergunakan tidak bisa dilanjutkan untuk penelitian maka dari itu diberlakukan uji asumsi klasik. Didalam uji asumsi klasik ada 3 hal yang perlu diamati yaitu:

1. Uji Normalitas

Dalam studi kasus terdapat data yang akan digunakan, alat ukur yang akan dipergunakan untuk mengetahui adakah tidak normalan pada data atau data berada pada jalur normal yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilangsungkan dengan langkah-langkah mencari analisis grafik. Apa yang menjadi pemicu data (titik) berada didalam sketer plot diagonal, asas dalam menentukan hasil yaitu,

apabila data tersebar mengitari garis diagonal dan diikuti diagonal, oleh karena itu model regresi dipadati asumsi normalitas. Apabila data tersebar renggang dari regresi seharusnya uji normalitas tidak dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas Gujarati dalam Suliyanto (2011) mengemukakan model regresi yang memiliki maksud untuk lebih mendalami apakah variabel bebas dan terikat memiliki korelasi. Contoh penggunaan multikolinearitas yang terdapat pada model regresi ialah, jika hasil TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada keseluruhan variabel bebas kepada variabel tidak bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Didalam studi kasus ini alat yang tujuannya guna menguji apakah model regresi yang tidak mirip ataupun terikat yaitu uji heteroskedastisitas (Suliyanto:2011). Apabila angka yang dimiliki variabel mirip atau terikat, maka demikian hal itu disebut dengan homoskedastisitas. Apabila seseorang ingin memahami ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu studi kasus maka peneliti harus menggunakan rank Spearman sebagai metode yang akan digunakan. Jika terdapat perolehan yang melewati dari nilai $\alpha = 5\%$ akan menyebabkan heteroskedastisitasnya tidak terpenuhi.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Lambang suatu pengukuran untuk menampilkan besarnya dampak akan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja terhadap perbedaan

yang akan terjadi terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan bersama-sama ataupun simultan (Ghozali, 2011:97) dalam pengkajian ini alat yang dipakai guna mengetahui apakah ada dampak yang didapat diantara variabel terikat dan bebas. Sebagaimana mestinya koefisien determinasi (R^2) akan dihitung menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

1. Uji Hipotesis

pada studi kasus ini, jika jauh pengaruh masing-masing variabel independen kepada variabel dependen dengan konstan maka uji statistik t dapat menjelaskannya (Ghozali, 2011:98). Uji statistik t mempunyai nilai t statistik tabel yang telah diberlakukan sebagai nilai signifikansi 10% yang derajat untuk bebas ialah $df = (n - k - 1)$, yang mana nilai n = total pengamatan serta k = total variabel.

a. Hipotesis yang terdapat yaitu:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$: Maksudnya ialah variabel independen kepada variabel dependen tidak memiliki dampak yang signifikan.

b. Dalam menentukan uji t terdapat kriteria pengujian yaitu:

Apabila angka t lebih besar atas > angka t tabel ($\alpha, n - k$), dengan demikian H_0 tidak dapat diterima tetapi H_1 dapat dipergunakan maka hasil yang didapat signifikan, maksudnya secara khusus variabel independen akan berdampak tidak cukup penting akan variabel dependen = hipotesis tidak bisa diterima.

Dalam mengerjakan uji t, angka yang terdapat pada probabilitas bisa ditemukan dalam perolehan dari program SPSS di tabel *coefficients* pada kotak pengambilan keputusan,

probabilitas uji hipotesis hasil yang didapatkan berasal dari program SPSS yang dimana:

- a) Apabila angka signifikansinya melampaui dari $> 0,05$ oleh karenanya H_0 bisa dipergunakan.
- b) Apabila angka signifikansinya tidak melampaui dari $< 0,05$ maka H_0 tidak bisa dipergunakan.

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,811	0,254	Valid
X2.2	0,815	0,254	Valid
X2.3	0,853	0,254	Valid
X2.4	0,856	0,254	Valid
X2.5	0,820	0,254	Valid
X2.6	0,826	0,254	Valid

Hasil Penelitian Uji validitas

Pada studi kasus ini terdapat sumber data yang bersal dari 60 responden(N=60). Nilai yang menjadi r tabel ialah pada taraf signifikansi 0,05(df=58) adalah $\pm 0,254$, item dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,254$ dan nilai kepentingan $< 0,05$.

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut total uji korelasi pearson antara masing-masing item menggunakan skor hasil variabel gaya kepemimpinan (Total X1), didapatkan hasil bahwa keseluruhan dari item yang mempunyai angka r hitung melampaui r tabel (0,254) serta angka signifikansinya tidak melampaui dari 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,862	0,254	Valid
X1.2	0,881	0,254	Valid
X1.3	0,867	0,254	Valid
X1.4	0,873	0,254	Valid
X1.5	0,878	0,254	Valid
X1.6	0,866	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Kesimpulan dari tabel 2 diatas ialah total item yang ada pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dikatakan valid dan memenuhi

syarat untuk dipergunakan pada penelitian ini.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X2)

Menurut total uji korelasi pearson antara masing-masing item menggunakan skor hasil variabel motivasi kerja (Total X2), didapatkan hasil bahwa

keseluruhan dari item yang mempunyai angka r hitung melampaui r tabel (0,254) serta angka signifikansinya tidak melampaui dari 0,05.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Sumber:

Pengolahan Data SPSS

Kesimpulan atas tabel 3 diatas ialah total item yang ada pada variabel motivasi kerja (X2) dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat untuk dipergunakan pada penelitian ini.

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Menurut total uji korelasi pearson antara masing-masing item menggunakan skor hasil variabel lingkungan kerja (Total X3), didapatkan hasil bahwa keseluruhan dari item yang mempunyai angka r hitung melampaui r tabel (0,254) serta angka signifikansinya tidak melampaui 0,05.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,838	0,254	Valid
X3.2	0,867	0,254	Valid
X3.3	0,853	0,254	Valid
X3.4	0,869	0,254	Valid
X3.5	0,843	0,254	Valid
X3.6	0,898	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan

Data SPSS

Kesimpulan atas tabel 4 diatas ialah total item yang ada pada variabel lingkungan kerja (X3) dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat untuk dipergunakan pada penelitian ini.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari total uji korelasi pearson antara masing-masing item menggunakan skor hasil variabel kinerja karyawan (Total Y), didapatkan hasil bahwa keseluruhan dari item yang mempunyai angka r hitung melampaui r tabel (0,254) serta angka signifikansinya tidak melampaui dari 0,05.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Ketera
Y1	0,843	0,254	Valid
Y2	0,810	0,254	Valid
Y3	0,869	0,254	Valid
Y4	0,841	0,254	Valid
Y5	0,873	0,254	Valid
Y6	0,888	0,254	Valid

Sumber:
Pengolahan Data
SPSS

Sesuai hasil tabel 5 tersebut bisa didapatkan bahwasanya semua item pada variabel kinerja karyawan (Y) disebut valid dan bisa dipakai pada analisis regresi.

Dari keseluruhan uji validitas didapatkan hasil bahwa 60 responden item variabel, dapat dikatakan memenuhi standar karena r hitung

lebih besar atas r tabel (0,254) dan nilai signifikansi tidak lebih atas 0,05. Maka dari itu semua instrumen pada studi kasus ini bisa dipakai guna menganalisis lebih lanjut, termasuk untuk melakukan uji reanilitas serta analisis regresi linear berganda.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan sebagaimana menjadi alat pengukuran seberapa konsistensinya suatu variabel. Variabel akan dikatakan reliabel jika angka yang didapat *Cronbach's alpha* nya $> 0,60$.

Uji reliabilitas dipergunakan sebagaimana untuk memahami tingkat konsistensi dari alat pengukuran.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,937	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,910	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	Reliabel

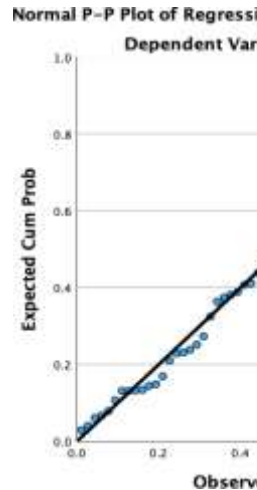
Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari angka yang didapat pada tabel keseluruhan variabel mendapatkan angka *Cronbach's alpha* $> 0,60$, oleh sebab itu bisa dikatakan item pertanyaan pada studi kasus ini reliabel serta bisa dipergunakan atas penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam studi kasus ini uji normalitas tujuannya guna memahami data residual yang dipergunakan dalam model regresi terdistribusi nomal atau tidak.



Sumber: Pengolahan Data SPSS

Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis memakai Normal Probability Plot (P-P Plot) mempertunjukkan titik-titik data tersebar di sekeliling diagonal garis serta terdistribusi menyertai arah diagonal garis. Sehingga bisa didapatkan bahwasanya data residual berdistribusi normal, jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya guna mengetahui apakah ada hubungan yang kuat diantara variabel independen atas model regresi. Sesuai hasil pengujian didapatkan nilai berikut ini:

**Tabel 7.
Uji
Multiko
linearita
s**

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,989	1,011
X2	0,974	1,027
X3	0,963	1,038

Sumber:
Pengolah
an Data
SPSS

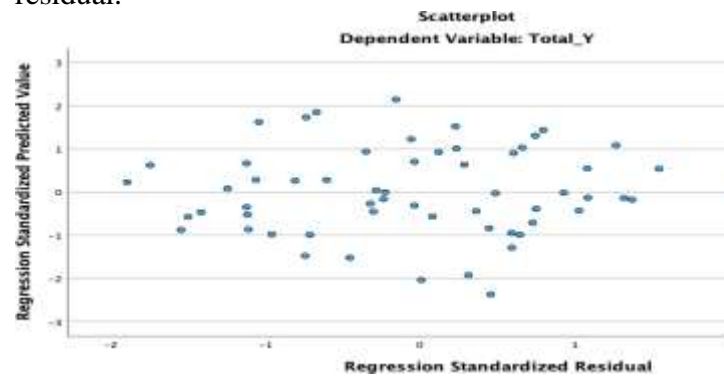
Kriteria pengujian:

- Tolerance > 0,10
- VIF < 10

Karena semua variabel punya angka *Tolerance* lebih besar atas 0,10 serta VIF lebih kecil dari pada 0,10 , oleh karena itu didapatkan hasil multikolinearitas yang ada pada model regresi tidak akan terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas tujuannya guna mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians pada residual.



Gambar 3. Sumber: Pengolahan Data SPSS

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Scatterplot, terlihat sebagaimana titik-titik data tersebar tidak rapi serta membuat pola yang tidak teratur dan menyebar keatas dan memperoleh nilai tidak lebih atas nol. Oleh sebab itu, bisa dikatakan heteroskedastisitas tidak bekerja atas model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai hasil analisis SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -5,300 + 0,445X1 + 0,489X2 + 0,361X3$

Interpretasi persamaan regresi:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear

Berganda

membuat kenaikan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,489, dengan perkiraan variabel lain tidak bergerak.

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) bernilai 0,361 memperlihatkan bahwa masing- masing kenaikan dalam variabel gaya kepemimpinan mampu membuat kenaikan untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.636	4.407

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	Standard Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	-5.300	
	Total Gaya Kepemimpinan	.445	.077
	Total Motivasi Kerja	.489	.082
	Total Lingkungan Kerja	.361	.079

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS

- Konstanta (-5,300) mempertunjukkan bila variabel gaya kepemimpinan(X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), tidak mempunyai angka (0), dengan demikian angka variabel yang dimiliki kinerja karyawan (Y) sebanyak -5,300
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) bernilai 0,445 memperlihatkan bahwa masing-masing kenaikan dalam variabel gaya kepemimpinan mampu membuat kenaikan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,445, dengan perkiraan variabel lain tidak bergerak.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X2) bernilai 0,489 memperlihatkan bahwa masing-masing kenaikan dalam variabel gaya kepemimpinan mampu

sejumlah 0,361, dengan perkiraan variabel lain tidak bergerak.

Koefisien Determinasi

Dilakukannya koefisien determinasi pada studi kasus ini tujuannya guna mengetahui seberapa mampu variabel independen menyelesaikan dampaknya kepada variabel dependen.

Tabel 9.
Koefisien
n
Determinasi

Sumber: Pengolahan

Data SPSS

Berdasarkan perolehan angka analisis didapatkan nilai R Square sebanyak 0,655 atau 65,5%. Ini merupakan penjelasan akan berdampak gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan sejumlah 65,5%, sementara 34,5% lainnya didapat dari variabel lainnya.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dilakukannya uji t pada studi kasus ini bertujuan guna melihat adakah pengaruh antar variabel

independen kepada variabel dependen. Sesuai hasil analisis didapatkan nilai berikut ini:

Tabel 10. Uji T

Variabel
X1
X2
X3

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Kriteria pengujian:

Jika angka Sig yang didapat < 0,05 jadi variabel berpengaruh signifikan.

Interpretasi:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai angka sig sejumlah 0,000 yang artinya lebih besar > 0,05, maka dari itu gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja mempunyai angka sig sejumlah 0,000 yang berarti lebih besar > 0,05, maka dari itu motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja mempunyai angka sig sebesar 0,000 yang berarti lebih besar > 0,05, maka dari itu lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Sehingga dengan parsial semua variabel independen memiliki dampak signifikan atas variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	2062.262	3	687.421
	Residual	1087.738	56	19.424
	Total	3150.000	59	

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dilakukannya uji F pada studi kasus ini bertujuan untuk melihat seara bersama-sama adakah pengaruh antar variabel independen kepada variabel dependen.

Dari perolehan angka analisis diperoleh nilai:

- F hitung = 35,390
- Sig = 0,000

Kriteria pengujian:

Jika angka sig yang didapat lebih besar atas > 0,05, sehingga variabel independen memiliki dampak simultan kepada variabel dependen.

Karena nilai sig 0,000 < 0,05, untuk itu bisa disebut variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3) secara menyeluruh berdampak penting kepada variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pada akhir penelitian ditemukan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3) memiliki dampak positif serta penting kepada variabel Y. Hal ini bisa didapat atas nilai uji t yang mempertunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih kecil atas 0,05. Nilai koefisien determinasi sejumlah 65,5% mempertunjukkan macam-macam variabel pada model penelitian mempunyai kinerja yang cukup baik untuk pengkajian ini.

Dari keseluruhan hasil yang sudah didapatkan, dikemukakanlah perolehan bahwasanya variabel-

variabel pada penelitian ini memiliki fungsi penting dalam mempengaruhi variabel dependen dalam pengkajian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi tentang dampak yang akan terjadi terhadap kinerja karyawan jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja tidak mendukung. Hal itu bisa diperoleh seperti dibawah ini:

1. Secara bersamaan perolehan uji F menampilkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja berdampak dengan substansial kepada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan angka nyata sebesar 0,000 yang tidak melampaui dari taraf nyata 0,05, sehingga model regresi yang dipakai dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.
2. Secara parsial angka uji T menampilkan:
 - a. Variabel gaya kepemimpinan
Variabel gaya kepemimpinan (X1) berdampak positif dan penting kepada kinerja karyawan, dengan angka kepentingan $0,000 < 0,05$ dan angka koefisien regresi sebanyak 0,445. Hal ini menampilkan bahwasanya makin baik gaya kepemimpinan yang diimplementasikan, jadi kinerja karyawan nantinya makin naik.
 - b. Variabel motivasi kerja (X2) berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, dengan angka kepentingan $0,000 < 0,05$ dan angka koefisien regresi sebanyak 0,489. Hal ini menampilkan semakin baik motivasi kerja yang diterapkan, jadi kinerja karyawan nantinya semakin

naik.

- c. Variabel lingkungan kerja (X3) berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, atas angka kepentingan $0,000 < 0,05$ dan angka koefisien regresi sebanyak 0,361. Hal ini menampilkan makin baik lingkungan kerja dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dari yang sudah dikerjakan didapat koefisien Determinasi atau biasa disebut *R square* sebanyak 0,655 hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja dengan bersama-sama mampu mempertunjukkan 65,5% macam-macam kinerja karyawan, sebagaimana 34,5% sisanya didapat pengaruh oleh unsur yang berbeda yang tidak ada didalam pengkajian ini.
 4. Dari hasil uji asumsi klasik, model regresi telah sesuai syarat statistik, yaitu:
 - a. Data berdistribusi normal
 - b. Tidak terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance $> 0,10$ serta VIF < 10
 - c. Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas berdasarkan hasil pengujian residual.Sehingga, hasil analisis regresi yang didapatkan bisa digunakan sebagai dasar yang valid dan dapat dipercaya dalam penarikan kesimpulan penelitian.
- Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja memiliki peran utama guna menaikkan kinerja karyawan, baik dengan parsial ataupun simultan.

Saran

Sesuai hasil dan kesimpulan penelitian, peneliti menawarkan rekomendasi berikut:

1. Untuk Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, sehingga mampu memberikan arahan, dukungan, serta motivasi kepada karyawan saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.
- b. Organisasi atas hal ini harus menganalisis apakah motivasi kerja karyawan sudah terpenuhi atau belum. Contohnya: pemberian *reward*, kesempatan untuk mengembangkan karier, dan selanjutnya bagaimana sistem penilaian kinerja yang dimiliki organisasi untuk membuat karyawan yang ada pada organisasi timbul rasa ingin mengeluarkan hasil yang lebih baik lagi untuk kinerjanya.
- c. Perusahaan juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, baik atas segi fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, maupun suasana kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
- d. Pengelolaan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja dengan terpadu diharapkan mampu memberi dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Untuk Penelitian Masa Depan

- a. Disarankan agar penelitian masa depan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, disiplin

kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja, mengingat koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih ada faktor lain di luar model penelitian ini.

- b. Penelitian masa depan diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau memperluas objek penelitian ke perusahaan atau sektor yang tampak tidak sama, maka dari itu perolehan dalam studi kasus ini dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- c. Peneliti masa depan dimaksudkan akan dapat menambah jumlah responden supaya dapat menjangkau dan memperluas objek penelitian pada organisasi atau sektor yang tidak sama serta perolehan hasil studi kasus bisa diperlebar lagi.
- d. Peneliti masa depan diharapkan dapat memakai pendekatan metodologis yang tidak sama, contohnya metode kualitatif atau campuran, guna menghasilkan penafsiran yang lebih mendalam akan faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan.
- e. Selain itu, pengembangan instrumen penelitian dengan indikator yang lebih spesifik dan mendalam disarankan untuk menangkap kondisi dunia nyata secara lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2008). Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Indeks.
- Ghozali (2011). Aplikasi analisis multivariat IBM SPSS. Penerbitan

- Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati (2003). ekonometrika mendasar. McGraw-Hill, New York.
- Hasibuan (2009). pengelolaan sumber daya manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriyani. (2016). pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 45–56.
- Kasmir (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek). Rajawali Pers. Jakarta:
- Kusriyanto, B. (1991). pengelolaan sumber daya manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara (2015). administrasi sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mendrofa dkk. (2021). dampak gaya pemimpin terhadap output pekerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 120-135.
- Novriani Gultom dan Nurmayasroh (2021). Dampak tempat kerja terhadap produktivitas pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 98–110.
- Nugroho (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media, Jakarta.
- Nurhandayani. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 105–115.
- Panastuti, R. (2021). Manajemen kinerja. Jakarta: Salemba Empat.
- Paramita, R. W. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyono. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Raharjo, S. (1974). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Rahmawati, D., & Mauludi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–25.
- Rivai, V. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Organizational behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Rumawas, W. (2016). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 4(1), 96–105.
- Siregar, S. (2020). Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2012). Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Sunyoto, D. (2013). Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Tolu, A., dkk. (2021). Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Strategi*, 5(2), 88–99.
- Wijaya, T. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 55–63.
- Yanoto. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 34–45.