



# PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG PELITA INDUSTRIINDO BANGSRI

Aris Yudistira<sup>1</sup> dan Artha Febriana<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia

\*Corresponding Email: artha.febriana@dsn.dinus.ac.id

## ABSTRACT

*This study aims to analyze and determine the influence of leadership, work environment, and work motivation on employee performance at PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. The objects in this study were employees of PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. The population in this study amounted to 1300 employees. In determining the number of samples, researchers used the probability sampling method using a simple random sampling technique. The number of samples in this study is 10% of the total population, namely 130 subjects. A trial of research items was conducted on 20 employees. The validity test uses Pearson Product Moment correlation, while the reliability test uses Cronbach Alpha. Data collection techniques include questionnaires, observations, and documentation. The analysis prerequisite test includes normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: (1) Leadership has no effect on employee performance, (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance, and (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership; Work Environment; Work Motivation; Employee Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1300 karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan metode *probability sampling* menggunakan teknik *simple random sampling*. Banyaknya sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 10% dari jumlah populasi yaitu 130 subjek. Uji coba butir soal penelitian dilakukan pada 20 karyawan. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Teknik pengumpulan data meliputi angket, observasi, dan dokumentasi. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Lingkungan kerja; Motivasi kerja; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Keberhasilan bisnis sangat dipengaruhi oleh kinerja pribadi seorang karyawan. Setiap perusahaan berkomitmen terhadap kinerja terbaik karyawannya untuk mencapai tujuan bisnis (Idris *et al.* 2020). Pertanyaan yang sering diajukan adalah tentang bagaimana karyawan melakukan yang terbaik dan bagaimana merasa bersemangat dan puas dengan kinerja mereka sendiri. Karena peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan organisasi atau bisnis, maka keberhasilan organisasi bisnis dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai kinerja dan tujuan bisnis adalah seorang perekrut (Iskamto *et al.*, 2021). Untuk menciptakan karyawan dengan kinerja terbaik dan menjadi organisasi dan perusahaan yang efektif, faktor sumber daya manusia harus dimanfaatkan semaksimal mungkin. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu institusi, karna tanpa keikutsertaan mereka maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan penting dalam menerapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai (Anisya *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan adalah pencapaian aktual karyawan, bukan kinerja karyawan yang diharapkan (Alshehhi *et al.*, 2020). Kinerja dapat merupakan hasil kerja individu atau tim dalam suatu organisasi (Chien *et al.*, 2020). Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengevaluasi ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan proses kemampuan. Hasil kerja karyawan dianggap mendukung kinerjanya dan dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tindakan di bidang manusia (Hajiali *et al.*, 2022).

Objek dari penelitian ini adalah PT Agung Pelita Industrindo Bangsri adalah sebuah perusahaan Perseroan Terbatas yang baru didirikan di Desa Bangsri, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. PT Agung Pelita Industrindo Bangsri bergerak di bidang manufaktur, yaitu memproduksi elemen-elemen pendukung dari sepatu, seperti *insole* sepatu, tali sepatu, aksesoris sepatu dan lain-lain. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan bagian penting dari sebuah organisasi, namun disisi lain terdapat beberapa faktor yang menghambat atau bahkan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Agung Pelita Industrindo Bangsri ditemukan adanya tanda-tanda bahwa kinerja karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri mengalami penurunan. Informasi tersebut berupa belum tercapainya target penjualan, belum tercapainya jumlah produksi yang dihasilkan, waktu penyelesaian pekerjaan masih belum sesuai, dan kurangnya kohesivitas diantara rekan. Peneliti juga melakukan pra-survey kepada karyawan dengan hasil yang disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Prasurvey Karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri**

Variabel	No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kepemimpinan	1	Saya merasa bahwa pimpinan memaksakan kehendak	60%	40%
	2	Saya merasa pemimpin jarang berkoordinasi dengan karyawan	40%	60%
	3	Saya merasa pemimpin menentukan sendiri batas waktu penyelesaian tugas.	55%	45%
	4	Saya merasa pemimpin kurang perhatian pada karyawan	45%	55%
	5	Saya merasa pemimpin memutuskan tindakan secara terpusat	35%	65%
Lingkungan Kerja	1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan saat ini	65%	35%
	2	Suhu udara diruangan saya sejuk	70%	30%
	3	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	80%	20%
	4	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama	30%	70%

**Tabel 1. Lanjutan**

Variabel	No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kepemimpinan	5	Penerangan di ruangan kerja saya baik	45%	55%
	2	Saya merasa pemimpin jarang berkoordinasi dengan karyawan	40%	60%
	3	Saya merasa pemimpin menentukan sendiri batas waktu penyelesaian tugas.	55%	45%
	4	Saya merasa pemimpin kurang perhatian pada karyawan	45%	55%
	5	Saya merasa pemimpin memutuskan tindakan secara terpusat	35%	65%
Motivasi Kerja	1	Perusahaan selalu menghargai kinerja saya	50%	50%
	2	Saya memperoleh penghargaan atas prestasi kerja	65%	35%
	3	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	40%	60%
	4	Pekerjaan saya dinilai adil oleh perusahaan.	35%	65%
	5	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan	75%	25%
Kinerja Karyawan	1	Selama ini pelaksanaan pekerjaan karyawan telah memenuhi target perusahaan	70%	30%
	2	Target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang ada	60%	40%
	3	Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik tanpa kesalahan	45%	55%
	4	Saya adalah karyawan yang sabar di lingkungan kerja	55%	45%
	5	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	80%	20%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan data pra survei pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa rendahnya kinerja karyawan terlihat pada indikator karyawan sering melakukan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Tingginya kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan, dimana pemimpin menjadi bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin harus selaras dengan tujuan bisnis untuk mengelola dan mengendalikan fungsi berbagai subsistem dalam organisasi (Iskamto *et al.*, 2021). Kepemimpinan merupakan komponen penting dari pelatihan karyawan, dibutuhkan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kapabilitas karyawan (Buil, 2019). Kepemimpinan yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan adalah kepemimpinan yang mampu mendorong semangat pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya oleh setiap karyawan di perusahaan sebagai cara bagi pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam melaksanakan kerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Eliyana *et al.*, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizu *et al.* (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan.

Disamping itu, lingkungan kerja turut menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya serta pengaturan kerja pribadi dan kelompoknya (Putri *et al.* 2019). Lingkungan kerja berdampak langsung pada penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hafeez *et al.* (2019) berpendapat bahwa jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman, maka lingkungan kerjanya juga baik. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, bisa dipastikan kinerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Badrianto (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Setyani (2014) yang menunjukkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. Kuswati (2020) menjelaskan tentang konsep motivasi kerja yang dibentuk oleh karyawan pada saat menangani situasi kerja perusahaan, motivasi merupakan keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan yang mempunyai tujuan atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Olusadum (2018) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Siahaan dan Bahri (2019), motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Pelita Industrindo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (AlAlmin, 2017). Alshehhi *et al.* (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai visi atau tujuannya. Buil *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan ialah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi yang mereka ikuti. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan ialah suatu karakter, yang bertujuan untuk memajukan dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja sama, berkomitmen dan dengan loyal menjalankan segala aktivitas dan mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuannya.

Pemimpin yang efektif dapat dilihat dari kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin dan bagaimana kekuasaan tersebut digunakan. Ketika pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan mendukung kemajuan organisasi maka proses kepemimpinan akan berjalan efektif. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan beberapa hal, seperti energi dan toleransi terhadap stress, rasa percaya diri, integritas, motivasi kekuasaan, orientasi pada keberhasilan, kebutuhan akan afiliasi, keterampilan teknis dan keterampilan antar pribadi (Eliyana *et al.*, 2019). Pertama, kekuatan yang besar serta energi dan toleransi mampu bekerja dengan tepat, cepat dan performa yang baik ditunjukkan dalam upaya menghadapi pekerjaan. Kedua, *self-confident* atau percaya diri yang positif memberikan efek yang baik bagi organisasi. Tanpa adanya rasa tersebut mustahil akan mendapatkan hasil yang baik. Ketiga, ketekunan dan keteguhan akan suatu pendapat yang mengutamakan nilai luhur serta keyakinan yang kuat, jujur dan dapat dipercaya. Keempat, kebutuhan serta kekuasaan yang tinggi menjadi motivasi dalam membuat suatu manajemen. Motivasi ini tentunya tidak akan lepas dari seseorang itu sendiri dan orang lain dalam rangka memajukan suatu usaha. Kelima, pola pikir yang selalu menuju ke level berhasil, keinginan dan harapan untuk selalu lebih unggul, keinginan dan dorongan untuk berhasil, rasa tanggung jawab dan kemauan untuk menyelesaikan target saling berhubungan satu sama lain. Keenam, afiliasi atau hubungan antar anggota. Seseorang yang memiliki afiliasi tinggi mempunyai keinginan untuk dukungan lingkungan hanya untuk disukai. Akan tetapi jika pemimpin lebih memilih untuk disukai saja hal tersebut akan menghambat seorang pemimpin untuk maju. Ketujuh, kemampuan seorang pemimpin berdasarkan keilmuannya terutama dari pendidikan formalnya misal penguasaan dalam akuntansi, pemasaran, hukum bisnis dan lainnya. Kedelapan, keterampilan penguasaan dalam sikap dan motivasi yang bersumber dari orang lain serta mampu berkomunikasi dengan jelas dengan orang lain. Hal ini sangatlah penting bagi pemimpin dalam proses persuasif dengan orang lain.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, seperti pendingin ruangan (AC) dan penerangan yang memadai (Hafeez, 2019). Lingkungan juga harus menjamin keamanan serta memastikan bahwa karyawan bekerja secara optimal (Idris *et al.* 2020). Dengan menilai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, karyawan merasa betah di tempat kerja dan menggunakan waktu mereka secara efisien untuk melakukan pekerjaan mereka (Kusuma, 2021). Adapun indikator yang mendukung yang berasal baik lingkungan kerja secara fisik atau secara non fisik antara lain: (1) kenyamanan, (2) suhu, (3) fasilitas, (4) dukungan rekan kerja, (5) penerangan, (6) peralatan kerja memadai, (7) ketenangan, (8) keamanan, (9) kebersihan dan (10) hubungan kekeluargaan (Iis *et al.* 2022).

### **Motivasi Kerja**

Almusaddar *et al.* (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Anisya *et al.* (2021), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan dari upaya untuk mencapai suatu tujuan.

Chien *et al.* (2020) mengungkapkan jika 5 kebutuhan manusia tersebut berdasarkan hirarkinya. Dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar hingga mencapai kebutuhan yang paling tinggi. Hal-hal ini dibahas dalam Teori Hirarki Kebutuhan antara lain: 1) kebutuhan fisiologis, *need for sense of security* (persyaratan keselamatan), *social needs* (kebutuhan sosial). kebutuhan akan rasa hormat, kebutuhan realisasi diri (Ekundayo, 2018). Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar yaitu kebutuhan untuk makan, minum, bertempat tinggal, suplai oksigen, tidur dan lain sebagainya. Ketika kebutuhan fisiologis relatif terpenuhi, ada kebutuhan akan keamanan. Persyaratan untuk rasa aman antara lain: keselamatan untuk mencegah kecelakaan terkait pekerjaan, memastikan keselamatan kelangsungan pekerjaan mereka, dan keselamatan yang hanya dapat dicapai jika tidak terjadi kegagalan. Jika kebutuhan fisik dan rasa aman terpenuhi seminimal mungkin, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih dekat dengan orang lain. Dalam organisasi, akan melibatkan kelompok kerja yang kompak, pengawasan yang baik, hiburan dan kebutuhan lainnya. Kebutuhan rasa hormat meliputi kebutuhan akan penghargaan atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keterampilan seseorang, dan keefektifan pekerjaan seseorang. Kebutuhan realisasi diri adalah kebutuhan tertinggi, dan realisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kusuma, 2021). Kinerja merupakan hasil-hasil pekerjaan seorang ataupun kelompok di suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu yang menjelaskan seberapa baiknya seorang ataupun kelompok tersebut dalam memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi (Kuswati, 2020). Lis *et al.* (2021) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil pekerjaan seseorang yang disebut sebagai karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan capaian atau target dari perusahaan berdasarkan kesepakatan dengan perusahaan. Indikator yang menjadi dasar dari kinerja antara lain: (1) penyelesaian pekerjaan sesuai target, (2) mampu mengelola beban kerja, (3) penyelesaian pekerjaan tanpa kesalahan, (4) kesabaran dalam bekerja, (5) penyelesaian pekerjaan tepat waktu, (6) mentaati peraturan, (7) penyelesaian pekerjaan sesuai tupoksi, (8) melaporkan hasil ke atasan, (9) penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu ditentukan dan (10) mampu bekerja sama

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hajiali *et al.* (2022) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Iskamto (2021); Muizu *et al.* (2019); Pudyarningsih *et al.* (2020); Rukmana (2020); dan Tripathi *et al.* (2019) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

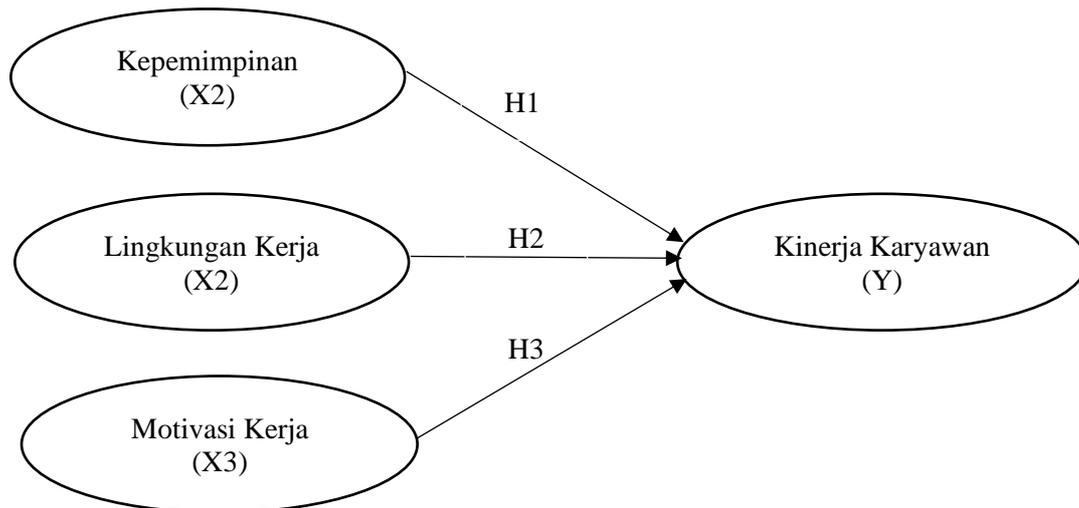
Lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana karyawan bekerja dan lingkungan tersebut harus aman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik (Pratama, 2020). Mengingat peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka pihak perusahaan harus dapat mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kelalaian dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol (Putri *et al.* 2019). Menurut Ramli (2019), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Saidi *et al.* 2019). Penelitian yang dilakukan Siahaan dan Bahri (2019) dan Supriyanto dan Ekawati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja (Hajiali *et al.* 2022). Teori motivasi telah dibahas dan dikembangkan konsepnya oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim dalam menjalankan tugas atau pekerjaan akan mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi (Kuswati, 2020). Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Parashakti dan Ekhsan (2020) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya dan sanggup bekerja dengan baik (Pratama, 202). Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut (Rukmana, 2020). Penelitian yang dilakukan Siahaan dan Bahri (2019), Sinambela dan Ernawati (2019), Sudiardhita (2018), Tubti dan Arif (2020), dan Twalib dan Kariuki (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan antara lain: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi: kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merujuk pada kumpulan subjek dan atau objek yang mempunyai persamaan di beberapa keadaan atau karakteristik dan menghasilkan sebuah problem untuk diteliti (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan di PT Agung Pelita Industrindo Bangsri sebanyak 1300 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan sampel sebesar 10% dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 130 karyawan.

### **Metode Pengumpulan dan Analisis Data**

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner yang didistribusikan ke karyawan bagian produksi PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. Dalam melakukan penelitian, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yakni: (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral; (4) Setuju; dan (5) Sangat Setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan evaluasi individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial yang ada. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah analisis deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah valid atau tidaknya sebuah kuesioner (Ghozali, 2016). Dalam pengujian ini kuesioner bisa dikatakan valid jika memiliki pada taraf signifikan kurang dari 5%. Kuesioner bisa dikatakan valid bila  $r$  terhitung lebih besar dari  $r$  tabel. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa pernyataan akan variabel kepemimpinan (KP), lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan kinerja karyawan (KK) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel (sebesar 0,172) dimana seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP1	0,403	0,172	Valid
KP2	0,335	0,172	Valid
KP3	0,439	0,172	Valid
KP4	0,634	0,172	Valid
KP5	0,480	0,172	Valid
KP6	0,610	0,172	Valid
KP7	0,623	0,172	Valid
KP8	0,622	0,172	Valid
LK1	0,340	0,172	Valid
LK2	0,628	0,172	Valid
LK3	0,638	0,172	Valid
LK4	0,510	0,172	Valid
LK5	0,622	0,172	Valid
LK6	0,403	0,172	Valid
LK7	0,477	0,172	Valid
LK8	0,481	0,172	Valid
LK9	0,385	0,172	Valid
LK10	0,247	0,172	Valid
MK1	0,531	0,172	Valid
MK2	0,499	0,172	Valid
MK3	0,372	0,172	Valid
MK4	0,253	0,172	Valid
MK5	0,357	0,172	Valid
MK6	0,584	0,172	Valid
MK7	0,613	0,172	Valid
MK9	0,600	0,172	Valid
MK9	0,368	0,172	Valid
MK10	0,360	0,172	Valid
KK1	0,442	0,172	Valid
KK2	0,560	0,172	Valid
KK3	0,543	0,172	Valid
KK4	0,558	0,172	Valid
KK5	0,491	0,172	Valid
KK6	0,526	0,172	Valid
KK7	0,577	0,172	Valid
KK8	0,224	0,172	Valid
KK9	0,394	0,172	Valid
KK10	0,355	0,172	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah instrumen yang berfungsi untuk mengetahui data dari penelitian ini reliabel atau tidak (Ghozali, 2016). Kuisisioner dapat dikatakan reliabel ketika responden menjawabnya stabil untuk setiap waktunya Variabel akan dinyatakan reliabel ketika hasilnya menunjukkan Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Ghozali, 2016). Berlandaskan hasil pengujian disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel karena masing-masing total skor di atas 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,602	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,623	Reliabel
Motivasi Kerja	0,608	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,676	Reliabel

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov Test, data dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji normalitas dihasilkan nilai asymp. Sig. Kolmogrov Smirnov residual bernilai 0,496 dan signifikansi sebesar 0,966, maka kesimpulan dari uji normalitas ini adalah pendistribusian data residual dilakukan secara normal atau perolehan dari penelitian bisa dinyatakan baik (normal). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih dari 5%, sehingga model ini dapat digunakan sebagai molde penelitian. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,45395183
Most Extreme Differences	Absolute	043
	Positive	0,028
	Negative	-,043
Test Statistic		0,496
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,966 <sup>c</sup>

### Uji Multikolinearitas

Suatu model dinyatakan yang baik ketika tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (multikolinearitas). Pengujian multikolinearitas dapat menggunakan nilai tolerance serta *variance inflation factor* (VIF). Berlandaskan hasil uji multikolinearitas, menghasilkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas atau tidak adanya korelasi variabel independen. Hasil dari pegujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,992	1,008
Lingkungan Kerja	0,965	1,037
Motivasi Kerja	0,959	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik juga harus memenuhi asumsi homoskedastistas atau tidak adanya heteroskedastistas. Uji homoskedastisitas dilakukan dengan pengujian Glejser. Dilihat berdasarkan probabilitas signifikannya di atas 0,05 (>0,05), artinya model regresi tersebut tidak ada heteroskedastistas (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai lebih dari

0,05 yang bisa disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dan juga bisa diartikan sebagai tidak adanya varian yang sama. Uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,413	3,164		0,763	0,447
Kepemimpinan	-0,037	0,055	-0,060	-1,739	0,501
LingkunganKerja	-0,036	0,050	-0,066	-0,767	0,465
MotivasiKerja	0,056	0,049	0,102	-0,1529	0,262

a. Dependent Variable: abs\_res

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda untuk penelitian ditampilkan dalam Tabel 7.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,456	5,427		4,507	0,000
Kepemimpinan	-0,085	0,094	-0,076	-0,910	0,365
LingkunganKerja	0,247	0,085	0,245	2,907	0,004
MotivasiKerja	0,235	0,085	0,234	2,764	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel, rumus regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = -0.076 X_1 + 0.245 X_2 + 0.234 X_3 + e \quad (1)$$

Berdasar pada rumus di persamaan tersebut, maka dapat dipaparkan beberapa hal berikut. Pertama, koefisien regresi kepemimpinan ( $\beta_1$ ) bernilai negatif sebesar 0,076 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,365). Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kepemimpinan ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Kedua, koefisien regresi lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) bernilai positif sebesar 0,245 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,004. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Ketiga, koefisien regresi motivasi kerja ( $\beta_3$ ) bernilai positif sebesar 0,243 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,007. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan sedangkan variabel lainnya tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

### Hasil Uji F

Dalam uji ini bertujuan menentukan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil Uji Anova, untuk nilai sig.F dengan nilai 0,000 (< 0,05) bisa

dikatakan memiliki model fit, dimana setiap variabel independen bisa berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil Uji Anova ini dapat dilihat pada Table 8.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,554	3	41,185	6,680	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	776,882	126	6,165		
	Total	900,377	129			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

### Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai R Square sebesar 0,137. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan persentase 13,7%, sedangkan 86,3% dipengaruhi dari variabel lain. Hasil uji Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,370 <sup>a</sup>	0,137	0,117	2,483	1,493

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

b. Dependent Variable: Kinerja

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $t_{hitung} = -0,910$ ,  $t_{tabel} = 1,9788$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,365). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditolak. Hal ini terjadi karena karyawan telah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing, sehingga baik atau tidaknya seorang pemimpin tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shahab dan Nisa (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} = 2,907$ ,  $t_{tabel} = 1,9788$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,004). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Lingkungan yang baik dan mendukung dapat membantu karyawan dalam meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siahaan dan Bahri (2019) dan Supriyanto dan Ekawati (2020) dengan hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} = 2,764$ ,  $t_{tabel} = 1,9788$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,007). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang

berarti hipotesis ketiga diterima. Pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan dalam bekerja. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja secara sukarela akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siahaan dan Bahri (2019), Sinambel dan Ernawati (2019), Sudiardhita (2018), Tubti dan Arif (2020), dan Twalib dan Kariuki (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pada ulasan teori dan hasil dari pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan baik buruknya kepemimpinan tidak berpengaruh atau tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. Tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karena karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP. Karyawan diberikan edukasi terkait peran dan posisinya masing-masing, sehingga mereka dapat memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Pelita Industrindo Bangsri. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin mendukung lingkungan kerja, maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerangan, suhu, kebisingan, fasilitas, dan hubungan dengan rekan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri pada kondisi yang baik dan harmonis.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja, maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT Agung Pelita Industrindo Bangsri selalu berusaha untuk mencapai prestasi dan selalu optimis, tidak mudah menyerah dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

## **KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN**

Dalam proses pengambilan data melalui wawancara dan kuesioner tertutup terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya karena keterbatasan waktu dan kebijakan dari perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil waktu yang tepat pada saat mendistribusikan kuesioner. Selain itu, saran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memberikan keadilan atas upaya-upaya yang telah dilakukan oleh karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AlAlmin (2017). Transformational Leadership and Employee Performance Mediating Effect of Employee Engagement. *North South Business Review*, 7(2), 28-40
- Almusaddar, A. A., Ramzan, S. S., & Raju, V. (2018). The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management*, 7(5), 21-40.
- Anisya, V., Supriyanto, A.S., & Ekowati, V. M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(7), 34-38.
- AlShehhi, H., Alshurideh, M.T., Kurdi, B.H., & Salloum, S.A. (2020). The Impact of Ethical Leadership on Employees Performance: A Systematic Review. *International Conference on Advanced Intelligent System and Informatics*.

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Neginak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85-91.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Chien, G. C. L, Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495.
- Ekundayo (2018). The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. *International Journal of African Development*, 5(1), 31-42.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 19 Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Economics Engineering* 17(2), 173-193.
- Hajjali, I., Fara Kessi, AM., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Rasio Emas Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 57 - 69.
- Idris, I. & Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2). 735-750. 10.9770/jesi.2020.8.2(44).
- Iskamto, D., Srimulatsih, M., & Ansori, P. B. (2021). Analysis of Relationship between Leadership and Employee Performance at Manufactur Company in Indoenesia. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Singapore: IEOM Society International 8, 3262-3269.
- Kusuma. (2021). Literature Study: The Effect of The Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 1-10.
- Kuswati (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Iis, Y. E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 2(2), 227-236.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, M., & Sule, E. T.(2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Olusadum, N. J., & Anuika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53-65.
- Parashakti & Ekhsan (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653-660
- Pratama (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on The Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah*

- Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(1), 25-34.
- Pudyaningsih, A. R., Dwiharto, J. & Ghifary, M. T. (2020). The Role of Work Satisfaction as A Mediation Leadership on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735-3740.
- Putri, E. M., Maharani, V. Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132-140.
- Ramli. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Rukmana. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 190-196.
- Shahab & Nisa (2014). The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(5), 69-77.
- Saidi, N. S. A., Michael, F. L., Sumilan, H. Lim, S. L. O., Jonathan, V., Hamidi, H. & Ahmad, A. I. A. (2019). The Relationship between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14-22.
- Setyani, T. B. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siahaan & Bahri (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Sinambela & Ernawati (2021). Analysis of The Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlithah, H., Sariwulan, T. & Nikensari, S. I. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Supriyanto & Ekawati. (2020). Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 14-25.
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2019). Micro-foundations for Sustainable Development: Leadership and Employee Performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 92-108.
- Tubti & Arif (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61-69.
- Twalib & Kariuki (2020). Influence of motivation on employee performance at Telkom Kenya Limited. *International Journal of Business Social Sciences & Education*, 2(11), 421-431.