

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART TBK PADANGHALABAN

Yuniman Zebua

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, oinithezebua@ulb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, work environment, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. SMART Tbk Padang Halaban. This type of research is associative research. Data collection in this study was conducted through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 50 respondents, while the population used in this study was at PT. SMART Tbk Padang Halaban. The data collection technique is done by interview, questionnaire, and documentation study. The data analysis tool used in this study was SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis technique in this research is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significance test (t-test), simultaneous significance testing (F test), and determination coefficient testing (R²). The results of this study indicate partially (t test) it is known that leadership has a significant effect on employee performance at PT. SMART Tbk Padang Halaban. Work Environment has a significant effect on Employee Performance at PT. SMART Tbk Padang Halaban. Work Motivation has a significant effect on Employee Performance at PT. SMART Tbk Padang Halaban. Then Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance at PT. SMART Tbk Padang Halaban. In simultaneous testing (F test) it is known that leadership, work environment, work motivation, and job satisfaction have a significant effect on employee performance at PT. SMART Tbk Padang Halaban. Through testing the coefficient of determination (R Square) 58.6% means that Leadership, Work Environment, Work Motivation, and Job Satisfaction have a significant effect on Employee Performance by 3.43%, the remaining 2.85% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation, and Job Satisfaction, Employee Performance.

Pendahuluan

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Saat ini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, kemudian dapat dikembangkan. SDM juga dapat digunakan sebagai investasi atau aset dalam suatu organisasi. Fenomena mengenai kepemimpinan pada perusahaan khususnya di Indonesia menjadi sebuah masalah yang menarik dan cukup pelik untuk ditelusuri dan dikaji.

Kepemimpinan merupakan hal pokok dan kunci dalam kehidupan politik juga bernegara. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidup serta keberlangsungan jalannya suatu organisasi. Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang bisa disepelekan keberadaannya dalam organisasi, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Salah satu peran kepemimpinan yaitu sebagai penentu keberhasilan dan kelancaran dalam pencapaian tujuan yaitu misi, serta menentukan cara untuk mencapai tujuan suatu organisasi hingga dapat berjalan lancar dan berhasil. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut (Husain, 2018:83), Kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Amalia et al. 2017:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain - lain. lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Motivasi Kerja

Menurut (Mahmuddin, 2018:141) Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.

Kepuasan Kerja

Menurut (Mitra and Tama, 2012:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di

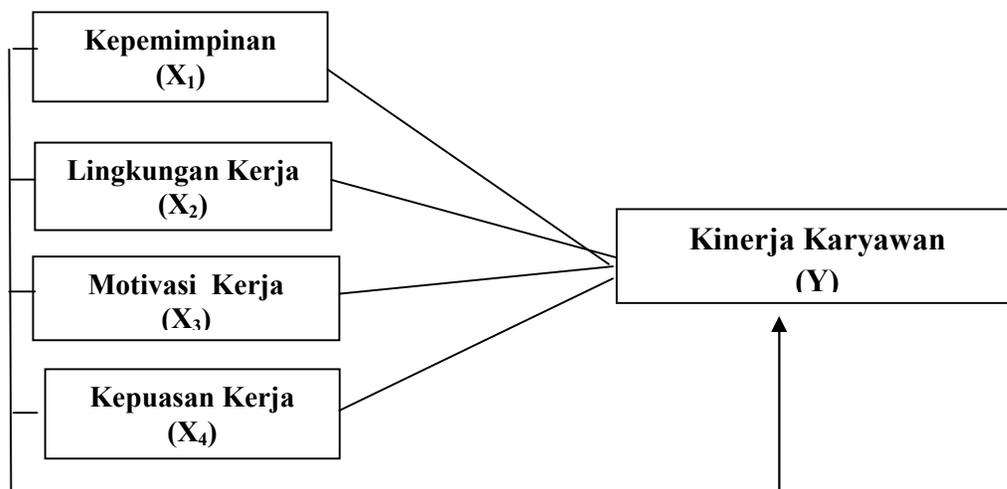
dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kinerja Karyawan

Menurut (Jeli Nata Liyas 2017:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antar konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dalam masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2010:55). Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiyono 2010:30). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban.

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban.
5. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Smart Tbk Padang Halaban. **Populasi dan teknik pengambilan sampel** populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Regresi Berganda

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16.578 | 2.722 | | 6.091 | .000 |
| Kepemimpinan | .086 | .075 | .187 | 1.148 | .257 |
| Lingkungan Kerja | .080 | .096 | .105 | 2.834 | .409 |
| Motivasi Kerja | .092 | .114 | .098 | 3.804 | .425 |
| Kepuasan Kerja | .363 | .087 | .663 | 4.175 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan linear berganda yaitu:

$$Y = 16,578 + 0,86 X_1 + 0,80 X_2 + 0,92 X_3 + 0,363 X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan 16,578 artinya jika kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diteliti konstan, maka kinerja pegawai sebesar 16,578
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,86 artinya setiap peningkatan kepemimpinan akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,86.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,80 artinya setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,80
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,92 artinya setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,92.
5. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,363 artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,363

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f) yaitu :

(Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4), dan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16.578 | 2.722 | | 6.091 | .000 |
| Kepemimpinan | .086 | .075 | .187 | 1.148 | .257 |
| Lingkungan Kerja | .080 | .096 | .105 | 2.834 | .409 |
| Motivasi Kerja | .092 | .114 | .098 | 3.804 | .425 |
| Kepuasan Kerja | .363 | .087 | .663 | 4.175 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1,148, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,834, Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3,804 dan Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 4.175 dengan nilai signifikan untuk masing-masing variabel independen (0,000); (0,001), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 45$ sebesar 5.879. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel}(2.42)$; dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban.

(Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.12 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 29.818 | 4 | 7.455 | 5.879 | .001 ^a |
| Residual | 57.062 | 45 | 1.268 | | |
| Total | 86.880 | 49 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 5.879 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 45$ sebesar 5.879. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel} (2.42)$; dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karayawan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dapat

dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 (Perusahaan memberikan kesempatan kepadaya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.) yaitu sebesar 66,0% atau sebanyak 33 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ialah seseorang mempunyai keahlian dan kemampuan sebagai pemimpin yang sangat penting untuk pencapaian tujuan PT. Smart Tbk Padang Halaban. Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 1,928 sedangkan t_{tabel} 2,015. Maka, $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel}(2.42)$; Dengan nilai signifikan sebesar 0.009 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap pada Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban $\alpha = 5\%$.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain. lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan penjelasan responden untuk Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 (Menurut saya kondisi kerja dapat menentukan lingkungan kerja yaitu sebesar 68,0 % atau sebanyak 34 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik atau lamanya masa kerja yang ditempuh oleh seseorang. Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 2.834 dengan nilai signifikan (0,000); Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 45$ sebesar 5.879. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel}(2.42)$; dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban $\alpha = 5\%$.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:87). Motivasi kerja ialah sebuah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penjelasan responden untuk Motivasi Kerja (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 62,0 % atau sebanyak 31 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yaitu sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3.804

dengan nilai signifikan (0,000); Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 45$ sebesar 5.879. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel} (2.42)$; dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban $\alpha = 5\%$.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut. Berdasarkan penjelasan responden untuk Variabel Terhadap Kepuasan Kerja (X_4) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 68,0 % atau sebanyak 34 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut. Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 4.175., dengan nilai signifikan (0,000); Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 45$ sebesar 5.879. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel} (2.42)$; dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Konsumen (Y) Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban $\alpha = 5\%$.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Tbk Padang Halaban dengan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel} (2.42)$; serta nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian hipotesis yang diterima
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Tbk Padang Halaban dengan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel} (2.42)$; serta nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian hipotesis yang diterima.
3. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Tbk Padang Halaban dengan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel} (2.42)$; serta nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian hipotesis yang diterima.
4. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Tbk Padang Halaban dengan $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel} (2.42)$; serta

nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian hipotesis yang diterima.

5. Secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban dengan nilai $F_{hitung}(1.679) > F_{tabel}(2.42)$; serta nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian hipotesis yang diterima.
7. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (R^2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,86 % artinya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (R^2) terhadap Kinerja Karyawan 3,43 % sisanya 2,85 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Bagi PT. Smart Tbk Padang Halabandiharapkan dapat lebih meningkatkan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan untuk dapat melaksanakan produksi yang secara maksimal terhadap perusahaan.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, and Sukidin Sukidin. 2019. "STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 13 (1): 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>.
- Amalia, Nur, Ramadhani Ahmad, Program Studi, Magister Manajemen, Universitas Bosowa Makassar, Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, et al. 2020. "Indonesian Journal of Business and Management PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN DIRI (LOCUS OF CONTROL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DI DINAS" 2 (1): 28–34.
- Bahrum, Syazhashahputra, and Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintang Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3 (2): 135–41.

- Can, Afni, and Yasri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari." *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik* 4 (1): 1-26.
- Dian, Anggraeni NA. 2003. "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada CV Abiasi Semarang)*, no. 2002.
- Evawati Khumaedi. 2016. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2 (1): 66-77.
- Harlofida, Demsie. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Bina Langgeng Belitang Ogan Komering Ulu Timur." *Jurnal AKTUAL* 16 (2): 117. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.26>.
- Husain, Bachtiar Arifudin, Fakultas Ekonomi, and Universitas Pamulang. 2018. "JURNAL" 1 (2).
- Indrawati, Ayu Desi. n.d. "DAN KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH SAKIT SWASTA," 135-42.
- Isvandiari, Any, and Lutfiatul Fuadah. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11 (2): 1-8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>.
- Jeli Nata Liyas, Reza Primadi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat." *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 2 (1): 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>.
- Kartodikromo, Endang, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. 2017. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5 (2): 363-72. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>.
- Siregar, M. H., Syaiful Zuhri Harahap, Musthafa Haris Munandar, Masrizal, Ade Parlaungan Nasution, & Yudi Triyanto. (2021). Web-Based School Payment Information System for Public High School 2 Kampung Rakyat. *Jurnal Mantik*, 4(4), 2411-2415. <https://doi.org/10.35335/mantik.Vol4.2021.1171.pp2411-2415>
- Mahmuddin, Yuliarman. 2018. "Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap
- jSugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Situmorang dan Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi Ketiga, USU Press, Medan.
- Wijaya, 2013, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013