

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Langgeng Jaya Bandung

Yuli Indriyani

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40226

yuliindriyani@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40226

arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 13 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Indriyani, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Langgeng Jaya Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2837-2845. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2983>

Abstrak:

Kinerja Karyawan termasuk kriteria cukup tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 891 termasuk kedalam kategori cukup tinggi. Motivasi kerja karyawan berdasarkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata 618, termasuk dalam interval cukup tinggi. Lingkungan kerja berdasarkan tanggapan responden memiliki nilai rata-rata 1.663 yang termasuk kategori paling tinggi. Kepemimpinan berdasarkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata 456 termasuk kategori cukup tinggi. Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28,09% dan hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,530 atau 53%. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,60% dan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,395 atau 39,5%. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25% dan hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,50 atau 50%.

Keywords: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat bersaing. Kurang nya kinerja karyawan dapat memberikan dampak buruk terhadap perusahaan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan diketahui bahwa faktor motivasi merupakan pengaruh yang besar dibandingkan dengan faktor yang lain. Motivasi itu sendiri sangat penting terhadap perusahaan karena merupakan suatu dorongan terhadap kinerja karyawan untuk lebih baik lagi, faktor lain yang diduga memiliki peranan penting ialah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting terhadap keberlangsungan perusahaan karena suatu perusahaan memerlukan sosok pemimpin yang dapat membawa perubahan terhadap perusahaan tersebut, dan juga lingkungan kerja itu sendiri dapat memberikan dampak baik ataupun buruk untuk perusahaan. Kurangnya kinerja karyawan yang terjadi di CV. Langgeng Jaya Bandung membuat peneliti menginginkan untuk diteliti lebih lanjut. Apakah peranan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Langgeng Jaya Bandung.

Tinjauan pustaka

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, E. 2019:213) adalah :

“Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangkannya.”

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memberikan pengaruh bagi bawahannya untuk melakukan satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, E. 2019:213) adalah :

“Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangkannya.”

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memberikan pengaruh bagi bawahannya untuk melakukan satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9), “Kinerja merupakan suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Robbin (2016:260), “Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.”

Menurut Hasibuan (2017:100), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat menghasilkan kontribusi positif terhadap perusahaan.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan atau dicapai oleh karyawan dengan adanya kontribusi positif guna mencapai tujuan perusahaan.

Metodelogi

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari Validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antar item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasi dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2018:193) menjelaskan bahwa hasil penelitian yang reliable bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dimana dinyatakan realibel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Menurut Suliyanto (2018:264) berikut rumus dari *Cronbach Alpha* :

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} 1 - \left(\frac{\sum a_{b^2}}{a_{t^2}} \right)$$

Keterangan :

k = jumlah butir pertanyaan

α = Koefisien *Cronbach Alpha*

$\sum a_{b^2}$ = jumlah varian butir

a_{t^2} = jumlah varian total

uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:141), uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Yaitu perbedaan mengenai nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai mean sama dengan nol. Jika terdapat salah dalam mendeteksi normalitas ini yaitu lewat pengamatan nilai residual. Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan nilai *understandarized residual*. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan melihat angka probabilitas: Probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Probabilitas < 0.05 maka data penelitian berdistribusi tidak normal atau interpretasinya adalah bahwa jika nilainya di atas 0.05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0.05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah suatu model yang bebas dari adanya gejala-gejala multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factors* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan untuk variabel bebas lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factors* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$).

Pengujian Multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut :

1. *Tolerance* < 0,10 , VIF > 10 (adanya multikolinieritas)
2. *Tolerance* > 0,10 , VIF < 10 (tidak adanya multikolinieritas)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau disebut dengan homoskedastisitas. Menurut Gani dan Amalia (2015:126), Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homoskedastisitas dan bukan kondisi heteroskedastisitas. Dalam pengambilan uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan terjadinya Heteroskedastisitas

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berbentuk linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan terikatnya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

- a) Jika nilai sig f $< 0,05$ maka variabel bebas tersebut memiliki hubungan linear dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai sig f $> 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan linear dengan variabel terikat.

Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159). Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yang terdiri dari Kepemimpinan X1, Motivasi Kerja X2, dan Lingkungan Kerja X3 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian dan pembahasan

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan			
K1	0,732	0,030	Valid
K2	0,789	0,030	Valid
K3	0,694	0,030	Valid
K4	0,700	0,030	Valid
Motivasi kerja			
MK1	0,647	0,030	Valid
MK2	0,768	0,030	Valid

MK3	0,720	0,030	Valid
MK4	0,615	0,030	Valid
MK5	0,316	0,030	Valid
Item Lingkungan Kerja	r hitung	r tabel	Kesimpulan
LK1	0,076	0,030	Valid
LK2	0,674	0,030	Valid
LK3	0,036	0,030	Valid
LK4	0,239	0,030	Valid
LK5	0,199	0,030	Valid
LK6	0,362	0,030	Valid
LK7	0,261	0,030	Valid
LK8	0,101	0,030	Valid
LK9	0,255	0,030	Valid
LK10	0,122	0,030	Valid
LK11	0,291	0,030	Valid
LK12	0,222	0,030	Valid
LK13	0,277	0,030	Valid
Item Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
KK1	0,372	0,030	Valid
KK2	0,457	0,030	Valid
KK3	0,496	0,030	Valid
KK4	0,454	0,030	Valid
KK5	0,664	0,030	Valid
KK6	0,539	0,030	Valid
KK7	0,592	0,030	Valid
KK8	0,628	0,030	Valid
KK9	0,422	0,030	Valid
KK10	0,474	0,030	Valid
KK11	0,558	0,030	Valid

Sumber; Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka bahwa item variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan.

Uji reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan , Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

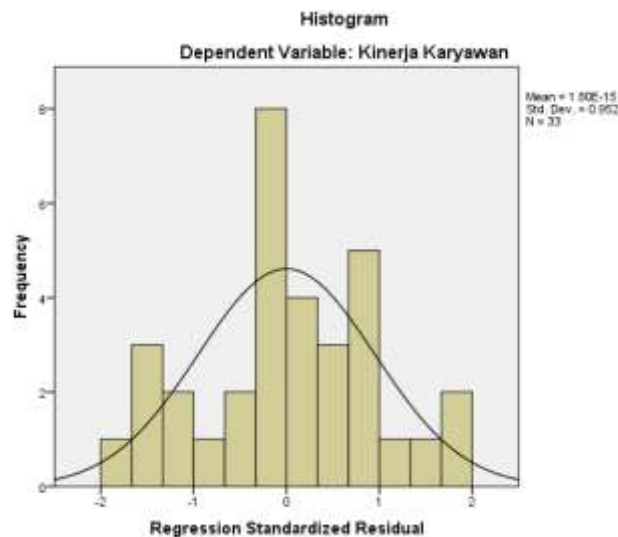
variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,712	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,688	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,611	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,612	0,60	Reliabel

Sumber: data kuesioner diolah SPSS, 2024

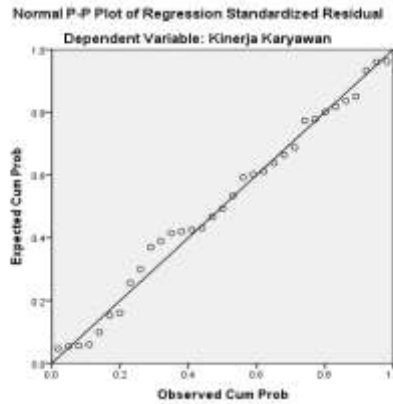
Berdasarkan hasil data diatas bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel

Uji Normalitas

Metode uji normalitas dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS ver.22 dengan melihat penyebaran data pada diagonal grafik:



Sumber :Data SPSS ver.22, yang diolah 2024



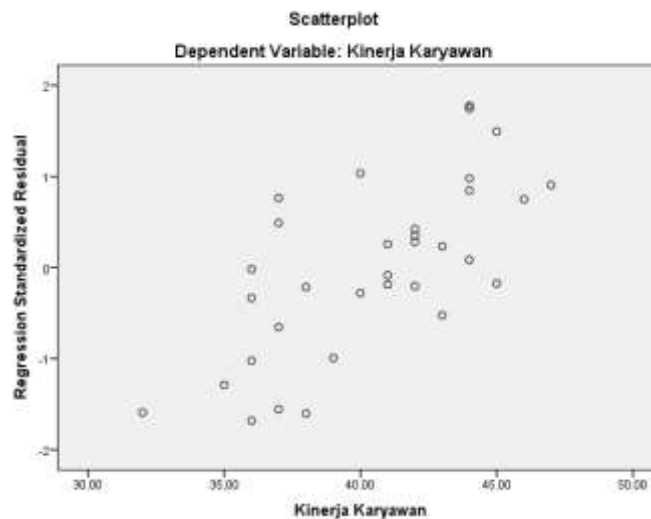
Pada gambar grafik P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali 2013:112). Pada Gambar tampilan Grafik Histogram maupun pada Gambar Grafik Normal P-Plot, dapat disimpulkan bahwa kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dideteksi salah satunya dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (Dependent) yaitu ZRESID dan nilai residualnya SRESID. Dasar pengambilan keputusan uji tersebut yaitu sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur seperti bergelombang, melebar lalu menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode grafik



Sumber :Data SPSS ver.22, yang diolah 2024

Grafik Scatter Plot

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi sudah terpenuhi

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.796	1.256
	Motivasi Kerja	.827	1.265
	Lingkungan Kerja	.796	1.210

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data SPSS ver.22, yang diolah 2024

Berdasarkan output tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independent lebih dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independent kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolieniritas pada model regresi.

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.020	9.570		.420	.008
	Motivasi Kerja	.661	.280	.343	4.361	.025
	Lingkungan Kerja	.469	.209	.318	5.242	.033
	Kepemimpinan	.660	.335	.285	3.972	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data SPSS ver.22, yang diolah 2024

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut masing variabel dapat diinterpretasikan pengaruhnya sebagai berikut :

- Nilai konstanta bertanda positif 14,020, yang menunjukan apabila variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan (Y) 14,020
- Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif 0,661, hal ini berarti apabila Motivasi Kerja ditingkatkan setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,661.
- Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi berganda positif 0,469, hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja meningkat setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,469
- Kepemimpinan memiliki koefisien regresi berganda positif 0,660, hal ini berarti apabila Kepemimpinan meningkat setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kineja Karyawan sebesar 0,660.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kepemipinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Variabel kinerja dinilai tidak baik oleh responden. Skor tertinggi pada pernyataan “Karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain” termasuk kategori kurang baik, sedangkan skor terendah pada pernyataan “berapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaannya” termasuk kategori tidak baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Langgeng Jaya Bandung secara umum termasuk kedalam kategori tidak baik.
- Variabel Kepemimpinan dinilai baik oleh responden. Skor tertinggi pada pernyataan “atasan selalu dihormati oleh pegawai”, sedangkan skor terendah pada pernyataan “atasan dapat memotivasi para bawahannya”. Hal dapat disimpulkan bahwa kompensasi di CV. Langgeng Jaya Bandung secara umum termasuk kedalam kategori baik.

3. Variabel Motivasi Kerja dinilai baik oleh responden. Skor tertinggi pada pernyataan “bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan dan adanya apresiasi”, sedangkan skor terendah pada pernyataan “antar karyawan saling menghormati dan menghargai”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di CV. Langgeng Jaya Bandung secara umum termasuk kedalam kategori baik.

4. Variabel lingkungan kerja dinilai baik oleh responden dengan skor tertinggi pada pernyataan “tata warna pada kantor tempat kerja baik di pandang” sedangkan skor terendah pada pernyataan “hubungan sesama pegawai berlangsung baik”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di CV. Langgeng Jaya Bandung secara umum termasuk kedalam kategori baik.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja maka saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai secara umum memiliki skor yang masih rendah atau dinilai tidak baik oleh responden secara umum, alangkah lebih baik jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya terutama dalam pengawasan dan ketelitian karyawan saat melakukan pekerjaannya.
2. Kepemimpinan secara umum memiliki skor tinggi atau dinilai baik oleh responden, namun alangkah lebih baik jika pimpinan atau atasan lebih bisa memotivasi bawahan dan meningkatkan komunikasi dengan bawahan.
3. Motivasi secara umum memiliki skor tinggi atau dinilai baik oleh responden, namun alangkah lebih baik jika perusahaan dapat lebih mengawasi para pegawainya yang masih lalai akan tugas dan masih banyak karyawan yang kurang menghormati atau menghargai karyawan lainnya.
4. Lingkungan kerja secara umum memiliki skor tinggi atau dinilai baik oleh responden, namun alangkah lebih baik jika sesama karyawan menumbuhkan rasa saling menghormati dan membantu satu sama lain agar hubungan sesama karyawan harmonis.

Referensi

1. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
2. Hasibuan, Malayu.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
3. Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi
4. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
5. Malayu Sp, Hasibuan. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
6. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
7. Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: alfabeta
8. Riduwan. (2015). *Dasar Statistika*. 2015: Alfabeta.
9. Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
10. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
11. Situmeang. (2016). *Corporate Social Responsibility*
12. Sondong P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
13. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
14. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: CVAlfabet
15. Sutrisno, Edy, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
16. Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
17. Agradadya dan Yanita, (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Binakarya Propertindo Group Periode 2015-2017*. *Proceeding Universitas Pamulang*, Vol.1 No.1

18. Muhamad Agus Teguh Herlambang, Suci Fitriana Pramudya Wardani, dan Asih Yuliawati, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal* Vol. 13 no. 01
19. Sri Ndaru Arthawati, Eloah Bahirah, dan Abdul Rosid, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jaya Pratama Bekasi. *Jurnal manajemen dan retail* Vol. 1 No.2, 137-149
20. Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, dan Aida Vitayala S Hubeis, (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 2