



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)

Zahratulfarhah Zahratulfarhah^{1*}, Anggun Rika Mandasari², Dhea Septia Rani³, Maysaroh Maysaroh⁴, Muhammad Asyharul⁵, Zaqiyah Nur Afifah⁶

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: zahratul.farhah1@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: rikaanggun28@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: dheaseptiarani17@gmail.com

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: maysaroh1892@gmail.com

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: masyharul@gmail.com

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: zaqiyahnurafifah@gmail.com

*Corresponding author: Zahratulfarhah

Abstract: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan 3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kewajibannya adalah konsep prestasi. Keberhasilan dalam menyelesaikan seluruh tugas dalam waktu yang diberikan disebut juga kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi disebut juga kinerja. Dengan tujuan yang diberikan, karyawan juga membutuhkan evaluasi sebagai umpan balik, sehingga evaluasi harus ditetapkan sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan sangat penting dalam manajemen karena proses manajemen berjalan dengan baik dan karyawan antusias dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Motivasi adalah

pemberian dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012), dan menurut Siagian (2011) motivasi adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan organisasi anggota. Ia menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan siap serta bersedia memenuhi komitmennya.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Menurut Hamzah (2008), motivasi kerja adalah dorongan atau proses yang memotivasi seseorang untuk bertindak ke arah usaha yang sungguh-sungguh, seperti: Tanggung jawab atas kinerja pekerjaan, layanan yang diberikan, pengembangan pribadi dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai.

Lingkungan kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Sutrisno, (2009) menyatakan bahwa untuk memahami lingkungan kerja:

Segala sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya meliputi tempat kerja, peralatan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan bekerja dengan orang-orang di masyarakat. Mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja lapangan tidak mudah dikenali dari pencahayaan di dalam ruangan, peralatan kantor yang tidak tertata dengan baik, kurangnya sarana dan prasarana, dan perlakuan kasar dari rekan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?.
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?.
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?.

KAJIAN PUSTAKA

kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015: 67) “Mendefinisikan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, yang dipenuhi pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang secara kuantitatif dan kualitatif diberikan kepadanya sebagai hasil pekerjaannya”. (Dwianto dkk., 2019)

Menurut Kusriyanto (1991) dan Mangkunegara (2012:9), definisi efisiensi pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan berpartisipasi dalam angkatan kerja dalam satuan waktu (biasanya satu jam). (Wardani dkk., 2016)

Pandangan yang sama dari Mathis dan Jackson (2002:112) bahwa “kinerja karyawan adalah seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi”. Hal yang sama dikemukakan oleh Maier (1) yang menyatakan bahwa “efisiensi kerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas”. (Alwi, 2017)

Menurut Bangun (2012) dimensi dan indicator kinerja yaitu: A) Volume pekerjaan: Bekerja sesuai tujuan; Bekerja sesuai instruksi; Pelaksanaan pekerjaan sesuai petunjuk pemeriksaan. B) Ketepatan waktu: Pelaksanaan pekerjaan sesuai jadwal; Absensi; Tiba tepat waktu; Jam kerja dengan jam kerja. C) Kapasitas kerja; Kiat bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas organisasi; Saling menghormati rekan kerja; Bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. (Christy dan Amalia, 2018)

Menurut Umami (2010:101), kontribusi hasil evaluasi dalam perencanaan rinci kebijakan organisasi, dalam mengevaluasi kinerja organisasi sangat disarankan: Penyesuaian upah; Peningkatan Kinerja; Kebutuhan pelatihan dan pengembangan; pengambilan keputusan tentang promosi, mutasi, pemutusan hubungan kerja, PHK dan perencanaan personalia;

Untuk keperluan penelitian pegawai; membantu dalam mendiagnosis kesalahan penjadwalan karyawan. (Basyit dan Edy, 2020)

Kinerja Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Dwianto et al., 2019), (Wardani et al., 2016), (Alwi, 2017), (Christy & Amalia, 2018) Dan (Basyit & Edy, 2020).

Kepemimpinan

Menurut Daft dalam Fadhl (2018:119), kepemimpinan dan pengaruh adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Artinya, kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Yulk dalam Rifaudin (2017:9) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif, serta proses yang memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. . . sasaran sasaran. (E. R. Dewi et al., 2020)

Kepemimpinan adalah komoditas yang sangat dicari dan dihargai. Tanyakan pada diri sendiri dan orang lain apa yang membuat seorang pemimpin yang baik? Sebagai individu dan makhluk sosial, sangat penting untuk mencari dan mempelajari lebih banyak informasi tentang bagaimana menjadi pemimpin yang efektif. Banyak orang percaya bahwa kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Sebuah perusahaan atau institusi mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan yang baik karena mereka percaya bahwa kehadiran mereka akan membawa nilai khusus bagi organisasi mereka dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan. (Juhji et al., 2020)

Kepemimpinan Menurut Dubin, yang dikutip oleh Fred E. Fieldler dan Martin M Chammer, kepemimpinan adalah tindakan dan kegiatan para penguasa dan pengambil keputusan dari suatu organisasi. Menurut Humphhill, juga dikutip oleh Fred E. Fieldler dan Martin M Chammer, ini adalah langkah pertama yang mengarah pada pola interaksi kelompok yang koheren dan cenderung memberikan solusi untuk beberapa masalah terkait (Martin dan Fieldler, 197).(Musaddad, 2020)

Menurut Carton (2008:3) sebagai berikut:

- a) Karakter: Karakter seorang pemimpin sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan menjadi seorang pemimpin yang sukses dan ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin tersebut.
- b) Kebiasaan: kebiasaan menganggap peran kepemimpinan sebagai penentu perilaku pemimpin, yang menggambarkan segala tindakan pemimpin yang baik.
- c) Karakter: adalah gaya perilaku yang khusus untuk memberikan umpan balik ketika berinteraksi dengan orang lain.
- d) Karakter: Semakin subjektif karakter seorang pemimpin dapat menjadi faktor penentu keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi iman, ketekunan, ketekunan dan keberanian.
- e) Kepribadian: Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh karakteristik atau sifat kepribadiannya. (Isvandiari & Idris, 2018)

Menurut Robbins dan Judge (2008), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen, yaitu:

- a) Pengaruh yang diidealkan adalah perilaku pemimpin yang menyampaikan visi dan misi serta mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari bawahan.
- b) Motivasi inspirasional adalah perilaku pemimpin yang dapat mengomunikasikan harapan tinggi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang mengarah pada keberhasilan organisasi yang signifikan.

- c) Stimulasi intelektual merupakan perilaku seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan, meningkatkan rasionalitas dan memecahkan masalah secara cermat.
- d) Pertimbangan individu adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan setiap bawahan sebagai individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, dan yang melatih dan menasihati. (Widayati et al., 2017)

Kepemimpinan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah : (Dewi et al., 2020), (Juhji et al., 2020), (Musaddad, 2020), (Isvandiari & Idris, 2018) Dan (Widayati et al., 2017).

Motivasi

Menurut Hamzah (201), motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan kegigihan perilaku kerja sukarela seseorang. Sedangkan menurut Robbert dan Jackson (2012), motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Masing-masing dapat dimotivasi oleh banyak kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan internal dan eksternal yang membuat seorang karyawan memilih cara kerja yang tepat dan menggunakan pola perilaku tertentu. Motivasi biasanya terkait dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi melibatkan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. (Umar & Norawati, 2022)

Menurut (Mulyasa 2003), motivasi adalah suatu pendorong atau daya tarik yang mengubah perilaku menuju suatu tujuan tertentu. Para karyawan serius karena mereka sangat termotivasi. Seorang karyawan memaksimalkan pekerjaannya ketika ada faktor yang disebut motivasi. Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, kegigihan dan arah individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setidaknya definisi motivasi memiliki tiga unsur dasar yaitu arah, ketekunan dan intensitas. Motivasi dapat disebut sebagai alasan dari tindakan individu. Seseorang dikatakan bermotivasi tinggi apabila memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dan melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakannya saat ini. Hal ini tentunya agak berbeda dengan definisi motivasi yang biasanya disamakan dengan pengertian semangat. (Issn, 2022)

Motivasi Secara etimologis, kata motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu "motivation", yang berarti "kekuatan batin" atau "godaan". Dengan demikian, konsep motivasi itu sendiri adalah segala sesuatu yang memotivasi atau membuat seseorang mampu bertindak untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. (Salam, Sabila, Rifai, 2021)

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi: gaya manajemen yang lebih baik, lingkungan, kompetensi, pengembangan organisasi dan pengembangan karir. Faktor internal meliputi kemampuan kerja, etos kerja, tanggung jawab, rasa memiliki terhadap kehidupan dan prestasi kelompok, dan produktivitas kerja. (Kasman, 2021)

Motivasi merupakan topik yang sulit dalam suatu organisasi karena keinginan dan minat orang berbeda-beda. (Aima, Adam, Ali, CMA, 2017). Variabel insentif memiliki dua dimensi, yaitu:

- a) Motivasi intrinsik, merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk termotivasi, seperti kemauan yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor motivasi ini mengikuti karakteristik keberhasilan kerja, keinginan untuk dikenal, tantangan pekerjaan, jenjang karir.
- b) Motivasi eksternal, biasanya faktor ini berkaitan dengan konteks psikologis dan fisik di mana pekerjaan itu dilakukan. Lingkungan kerja yang menyenangkan, gaji tinggi atau rendah, hubungan baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan peraturan administrasi yang sesuai. (Sedarmawanti, 2017)

Motivasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah

(Umar & Norawati, 2022), (Issn, 2022), (Salam, Sabila, Rifai, 2021), (Kasman, 2021) Dan (Sedarmawanti, 2017).

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja berdasarkan para ahli yang beberapa diantaranya juga dikemukakan oleh Nitisemito (1992), bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka”. Baik buruknya lingkungan mempengaruhi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dikemukakan oleh Sukanto dan Indriyo Khoiriyah (2009), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan, meliputi pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keselamatan kerja”. Dalam hal ini kedua pendapat tersebut bersifat umum yaitu menjelaskan bahwa lingkungan kerja di sekitar karyawan, yang tujuannya dapat mempengaruhi baik pekerjaan karyawan maupun kinerja tugas. (Sudiarditha et al., 2017)

Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Sedarmayat (2011), pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut, yaitu. lingkungan kerja adalah semua peralatan dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan organisasi kerjanya baik secara individu maupun kelompok. (Ariani et al., 2020)

Menurut Sedarmayat (2009), pengertian lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, cara kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja organisasi memegang peranan penting dalam hal kelancaran proses produksi, karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai. (Aziz, 2017)

Sedangkan menurut Wursanton Malik (2016:16) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan. Indikator lingkungan kerja Sunyoto (2013:5) adalah: Sarana dan Prasarana; Sirkulasi udara; Pencahayaan ruang kerja; Komunikasi antar karyawan; Lingkungan kerja

Sementara itu Sedarmayanti (2009:2) merekomendasikan indikator lingkungan kerja: informasi; suhu udara; Kebisingan; Penggunaan warna; Diperlukan ruang kontrol. (Hasi et al., 2020)

Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi

- a) Hubungan kerja Ada dua hubungan dalam hubungan kerja ini, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan kerja yang tidak sepi dan tidak bising menimbulkan dampak yang merugikan yaitu kecemasan dalam bekerja.
- c) Aturan kerja Organisasi kerja yang baik dan jelas dapat berpengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan.
- d) Penerangan Dalam hal ini, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari.
- e) Sirkulasi udara Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang memadai merupakan hal pertama yang harus dilakukan untuk mencapai ventilasi.
- f) Keselamatan Lingkungan kerja yang aman menciptakan kedamaian dan kenyamanan yang dapat mendorong kerja. (Panjaitan, Maludin, 2017)

Lingkungan Kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah

(Sudiarditha et al., 2017), (Ariani et al., 2020), (Aziz, 2017), (Hasi et al., 2020) Dan (Panjaitan, Maludin, 2017).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	(Siagian Et Al., 2018), (Kusumayanti Et Al., 2020) Dan (Hanafi Et Al., 2018)	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi & Lingkungan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan
2	(Manikottama et al., 2019), (Riana & Aghata, 2016) Dan (Danthi, 2017)	Kepemimpinan & Lingkungan Kerja Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Manikottama et al., 2019), (Rahman et al., 2019) Dan (Ansori, 2015)	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan & Lingkungan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan
4	(A. M. Dewi, 2018), (Fachreza et al., 2018) Dan (Wardhani et al., 2016)	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi & Lingkungan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan
5	(Yugusna & Dkk, 2016), (Safar, n.d.) Dan (Wokas et al., 2022)	Kepemimpinan & Lingkungan Kerja Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan
6	(Yuniarsih et al., 2017), (Daimah et al., 2018) Dan (Prahasti & Wahyono, 2019)	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dan	Kepemimpinan & Lingkungan Kerja Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan

*minimal 6 artiel = 3 hipotesis x 2 artikel, rata kiri

*Ket variabel: kinerja karyawan=Kinerja karyawan; kepemimpinan= Perceived Organizational Support (POS); Motivasi= Komunikasi; dan Lingkungan Kerja= Gaya kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen yang dilakukan oleh karyawan mempengaruhi efektivitas kerja tim, yang berarti cara manajer mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Kartono, 2006:38-39). Manajemen suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan atas bawahan agar dapat menunjukkan gerakan bawahannya, aktif dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Siti, Aisyah & Wardani, 2020)

Winard (2000) kepemimpinan adalah salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dirancang dengan antusias dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Handoko (2003) menyatakan bahwa pada kenyataannya, manajer dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keselamatan, kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat efektivitas organisasi. (Tirtayasa, 2019)

Mengetahui kinerja perusahaan memudahkan untuk mengetahui seberapa efektif dan sukses pengembangan SDM. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan baik internal maupun eksternal. Agar perusahaan mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan bekerja, dimana gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan pemimpin dengan mempengaruhi pengikutnya untuk menyelesaikan misinya. (Siti, Aisyah & Wardani, 2020)

Menurut Sarros (2002), kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kesetaraan. Bentuk manajemen perubahan kepala sekolah didasarkan pada mutu atau mutu pendidikan yang baik. (Al Faruq & Supriyanto, 2020) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Siti, Aisyah & Wardani, 2020), (Tirtayasa, 2019), (Siti, Aisyah & Wardani, 2020) Dan (Faruq & Supriyanto, 2020)

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gibson, tiga faktor yang mempengaruhi efisiensi:

- a) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan informasi demografis orang tersebut.
- b) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c) Faktor Organisasional: Menurut Bernardini, berhasil tidaknya kinerja organisasi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai baik secara individu maupun kelompok, dengan anggapan bahwa semakin baik kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik. organisasi dipersilakan. (Akbar, 2018)

Motivasi adalah masalah yang kompleks dalam suatu organisasi karena orang memiliki keterampilan dan minat yang berbeda. Variabel insentif memiliki 2 dimensi, yaitu:

- a) Motivasi intrinsik merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk termotivasi, seperti kemauan yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor motivasi ini diikuti oleh keberhasilan pekerjaan, rasa ingin tahu untuk mengenal satu sama lain, tantangan pekerjaan dan kemajuan karir.
- b) Motivasi eksternal, usia, faktor ini berkaitan dengan konteks psikologis dan fisik di mana pekerjaan dilakukan. Lingkungan kerja yang menyenangkan, gaji tinggi atau rendah, hubungan baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan aturan administrasi yang sesuai. (Astuti & Suhendri, 2020)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan, manajemen harus dapat mempengaruhi motivasi karyawan, termasuk kepemimpinan, Xiaomeng dan Kathryn (2010) berpendapat bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel mediasi motivasi. John dan Gregory (2012) berpendapat bahwa manajemen berperan penting dalam motivasi karyawan dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula, Anne et al. (2008), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tucunan, Supartha, Riana, 2014)

Motivasi berdampak pada kinerja karyawan ketika peran manusia memahami motivasi dengan baik, di mana keterlibatan sangat penting. Untuk menggerakkan orang sesuai dengan keinginan organisasi, seseorang harus memahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang dalam bekerja, dengan kata lain perilaku merupakan cerminan motivasi yang paling sederhana. (Harahap & Khair, 2020)

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Prayogi & Nursidin, 2018), (Tucunan, Supartha, Riana, 2014) dan (Harahap & Khair, 2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai betah dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak memadai, maka akan berdampak negatif pada tingkat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:31), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau bawahan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83), faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. (Suratman Hadi, 2019).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dan membangun lingkungan dan iklim kerja yang sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan rasa kedekatan untuk mencapai tujuan bersama. Penatausahaan lembaga juga harus mampu mendukung kreativitas pegawai. Kondisi seperti itu seharusnya menginspirasi semangat untuk bersatu dalam organisasi instansi untuk mencapai tujuan. (Ngalimun, 2019)

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja maka ia melakukan aktivitasnya dengan baik, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif. Produktivitas karyawan tinggi, otomatis efisiensi kerja karyawan juga tinggi. (Prakoso, 2014)

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hadi, 2019), (Ngalimun, 2019) dan (Prakoso, 2014).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.

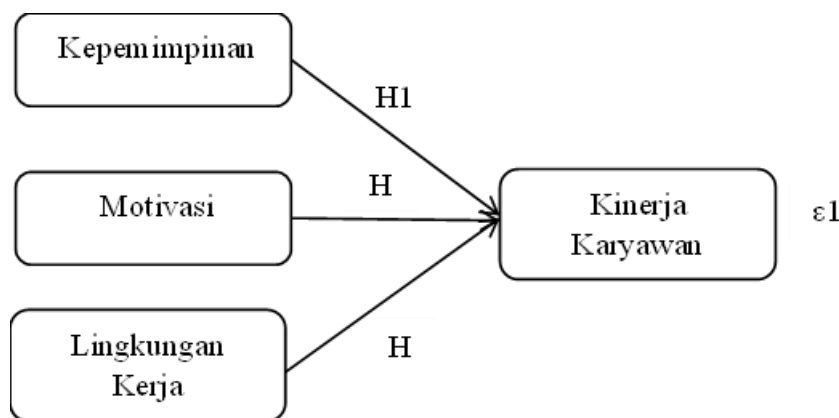


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Tanggung Jawab: (Digdoyo, 2018), (Lian, 2019), dan (Ndaumanu, 2020)
- b) Budaya organisasi: (Tirtayasa, 2019), (Meutia et al., 2019), dan (Burhanudin, 2021)
- c) visi misi perusahaan: (Setiobudi, 2017), (Wahyuni, 2014), dan (Anisa & Rahmatullah, 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel terkait dan pembahasan, maka dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian selanjutnya:

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dalam kepemimpinan fungsional, karyawan mempengaruhi kinerja kerja sama tim, yang berarti bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan untuk bertindak bersama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Siti, Aisyah, & Wardani, 2020) Winard (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor . yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan dengan antusias mencapai tujuan yang dimaksudkan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. dapat diukur berdasarkan empat indikator, yaitu: “1) Efisiensi dan efektivitas, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan dengan benar, kemampuan memilih alat yang tepat untuk mencapai tujuan, 2) tanggung jawab, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan secara bertanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan. baik., 3) disiplin, yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, 4) inisiatif, yaitu kemampuan untuk bertanya, memberikan kritik dan saran.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Karena lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai betah dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai hasil yang optimal. (Ngalimun, 2019) Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja. bekerja, karyawan melakukan aktivitasnya dengan baik, bahwa waktu kerja digunakan dengan sengaja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, tulisan ini menyarankan bahwa selain kepemimpinan dan motivasi, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. pada semua jenis dan jenjang organisasi atau perusahaan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut

untuk mengetahui faktor-faktor apa saja selain variabel-variabel yang diteliti dalam artikel ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti akuntabilitas, budaya organisasi dan visi dan misi perusahaan

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Musaddad. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 01(01), 1–8.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76>
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, XIX(1), 73–87. <http://5cjurnal.unswagati.ac.id>
- Anisa, C., & Rahmatullah, R. (2020). Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam. *Journal EVALUASI*, 4(1), 70. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.356>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER BOX INDUSTRIES THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SUPER BOX INDUSTRIES Katak unci: motivasi, lin. *Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Aziz, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>
- Basyit, A., & Edy. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5 (1). pp. 12-20. ISSN 2548-938. *Manajemen Akuntansi*, 5, 12–20.
- Burhanudin. (2021). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Daimah, M., Sunaryo, H., & Khoirul ABS, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Karangploso. *Riset Manajemen*, 7(4), 35–46.
- Danthi, N. M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Dewi, A. M. (2018). *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018* 1. 6(1), 1–22.
- Dewi, E. R., Hidayatullah, C., Oktaviantari, D., Raini, M. Y., & Islam, F. A. (2020). Konsep Kepemimpinan Profetik. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 5(1), 147–159.
- Digdoyo, E. (2018). Kajian Isu Toleransi Beragama, Budaya, Dan Tanggung Jawab Sosial Media. *Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 42–59. <https://doi.org/10.24269/jpk.v3.n1.2018.pp42-59>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fauzi, A., Zakia, A., Putra, B. A., Bagaskoro, D. S., Pangestu, R. N., & Wijaya, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dampak Persediaan Barang Dalam Proses Terhadap Pehitungan Biaya Proses: Persediaan Barang Perusahaan, Kalkulasi Biaya Pesanan Dan Pemakaian Bahan Baku (Literature Review Akuntansi Manajemen). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(3), 245–258.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI ...*, 1(3), 209–219.
- Issn, P. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisni*, Vol . 10 No. 2 Mei 2022 E - ISSN PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRESS KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 Oleh : 10(2).
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Juhji, J., Syafe', Z., & Gunawan, A. (2020). Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 172–186.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu ...*, 2(2), 689–696.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Lian, B. (2019). Tanggung Jawab Tridharma Perguruan Tinggi Menjawab Kebutuhan Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 100–106.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 242–252. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Ndaumanu, F. (2020). HAK PENYANDANG DISABILITAS : ANTARA TANGGUNG JAWAB DAN PELAKSANAAN OLEH PEMERINTAH DAERAH (Disability Rights : Between Responsibility and Implementation By the Local Government). *Ham*, 11(1), 20.
- Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2).

- <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Prahasti, S., & Wahyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Prakoso, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.” *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Safar, I. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar*. 254–262.
- Salam, Nur Firas Sabila, Abdul Manap Rifai, H. A. (2021). Motivasi , Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 487–508.
- Sedarmawanti. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Sri Aulia Wahyuni. (2014). *Analisis Visi, Misi, Dan Budaya Organisasi Pada Pt. X*.
- Sudiarditha, I. K. R., Wasposito, A. A., & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>

- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 10(3), 56–68.
- Yugusna, I., & Dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2), 23.
- Yuniarsih, S., Hasiholan, L. B., & Yulianeu. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PERUM DAMRI Kantor Divisi Regional II Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 18.