

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tribun Pekanbaru

Septia Sri Permata, Dr.Bakarrudin, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: septisrip@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Tribun Pekanbaru yang berjumlah 70 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (sampling jenuh). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data kuantitatif yang berupa data primer dengan teknik pengumpulan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dan diuji menggunakan uji t. Kepemimpinan (X1). Diketahui nilai t hitung sebesar 3.992 lebih besar dari t tabel sebesar 1.980 dan p-value (sign) 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru. Motivasi kerja (X2). Diketahui nilai t hitung sebesar 4.238 lebih besar dari t tabel sebesar 1.980 dan p-value (sign) 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru. Lingkungan kerja (X3). Diketahui nilai t hitung sebesar 3.903 lebih besar dari t tabel sebesar 1.980 dan p-value (sign) 0.001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam suatu Organisasi yaitu sumber daya dengan aset terpenting di suatu perusahaan yang dapat menunjang kemajuan organisasi di masa depan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menentukan kualitas sumber daya manusia untuk berperan penting dalam perkembangan organisasi selanjutnya. Persaingan yang terjadi mempengaruhi cara kerja organisasi. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia yang unggul dianggap mampu menjalankan tugas dan fungsinya

sebagai karyawan suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan diperlukan komitmen dari manajer untuk mewujudkannya dalam organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023 jumlah karyawan Tribun Pekanbaru sebanyak 75 orang karyawan. Setiap karyawan memiliki bagian dan tugasnya masing-masing. Karyawan yang paling banyak pada bagian Wartawan Multimedia dan Fotografer, yaitu sebanyak 19 orang. Setiap tugas dan jabatan yang dilakukan harus berdasarkan pada tugas, wewenang, tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja. Karyawan Tribun Pekanbaru memiliki jam masuk yang sama namun memiliki jam pulang yang berbeda-beda, seperti bagian Wartawan Multimedia dan Fotografer yang lebih banyak bekerja dilapangan, tidak harus mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Dari hasil wawancara dengan perusahaan, Manajemen Perusahaan memahami betul kinerja karyawannya. Maka dari itu Tribun Pekanbaru telah menetapkan jadwal kerja yaitu dari hari Senin–Jum'at. Dan memiliki ketentuan jam masuk kerja pada jam 08.10-17.00 WIB, berikut rekapitulasi kehadiran karyawan bagian kantor Tribun Pekanbaru pada bulan Januari sampai Juli 2023.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan juga tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan keseluruhan tugas dalam jangka waktu tertentu. Karyawan juga memerlukan pengakuan sebagai umpan balik, sehingga ketika menetapkan tujuan tertentu, perlu menetapkan pengakuan sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan, Fransiska & Tupti (2020). Sedangkan menurut Firman, (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, secara sah, tanpa melanggar hukum, sesuai dengan norma-norma, serta dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan etika. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama Periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: Standar, Target, Sasaran, dan Kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal penilaian tetap, mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja. Berikut adalah data seluruh karyawan Tribun Pekanbaru

Tabel 1.1 Data Realisasi Kehadiran Kerja Pada Tribun Pekanbaru pada Bulan Januari – Juli 2023

No	Bulan	Keterangan				Jumlah Karyawan
		Terlambat	Cepat pulang	Hari Kerja	Lembur Kerja	
1	Januari	19	13	21 Hari	10 Hari	75
2	Februari	17	11	18 Hari	10 Hari	75
3	Maret	10	23	22 Hari	9 Hari	75

4	April	15	10	20 Hari	10 Hari	75
5	Mei	27	20	18 Hari	13 Hari	75
6	Juni	20	12	22 Hari	9 Hari	75
7	Juli	19	16	21 Hari	10 Hari	75

Sumber: Tribun Pekanbaru 2024

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi hampir 50% karyawan masih banyak terlambat hadir, Tingkat keterlambatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Mei dengan jumlah karyawan 27 orang dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret yaitu sebanyak 10 orang. Jumlah karyawan yang cepat pulang paling banyak terjadi pada bulan Maret yaitu sebanyak 23 orang. Hari kerja yang paling banyak terjadi pada bulan Maret dan Juni Dimana jumlah karyawan melakukan hari kerja sebanyak 22 hari. Dan jumlah hari kerja yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dan Mei. Sedangkan jumlah hari libur terbanyak terjadi pada bulan Mei dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret dan Juni.

Keberhasilan di suatu Perusahaan tentunya tidak lepas dari Kinerja, Motivasi, dan Lapangan Pekerjaan. Menurut Teori Handoko menyatakan bahwa kinerja karyawan akan signifikan apabila faktor yang dapat meningkatkan kinerja dapat dipenuhi oleh perusahaan. Namun gejala-gejala di atas menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang belum bisa dipenuhi oleh Perusahaan. Beberapa faktor tersebut diantaranya : 1) Faktor Kepemimpinan, 2) Faktor Motivasi, 3) Faktor Lingkungan Kerja. Maka itu alam persaingan yang ketat, Perusahaan tentunya mengharapkan para karyawannya untuk bekerja dengan sangat baik dan kompeten di berbagai bidang masing-masing, agar dapat mendukung pencapaian Perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan ini memiliki faktor, salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi pihak lain. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung dan tidak langsung, dengan tujuan membuat orang sepenuhnya memahami, mengenali, dan bersedia mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang memiliki keterampilan (Loliyana, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan yang ada pada Tribun Pekanbaru, ditemukan fenomena kepemimpinan yang terjadi di kantor, yaitu pemimpin memberikan contoh yang kurang baik kepada bawahannya, seperti jarang mengikuti apel pagi dan pemimpin juga jarang berada di kantor. Sehingga ketika karyawan ingin bertemu pemimpin mereka harus menunggu untuk beberapa saat.

Selain itu, Motivasi juga berpengaruh sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan penggerak dalam pemikiran manusia yang menyebabkan manusia bertindak berdasarkan

kebutuhan mendesak, keinginan, dan tuntutan yang belum terpenuhi. Motivasi, bersama dengan proses *Kognitif* (berpikir) dan pengetahuan yang diperoleh sebelumnya, kemudian mengarah pada perilaku yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. (Kridani, 2020). Permasalahan yang berkaitan dengan Motivasi karyawan pada Tribun Pekanbaru, yaitu pekerjaan yang menumpuk, menunjukkan tingginya beban kerja yang diberikan membuat para karyawan tidak semangat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta bekerja secara berlebihan tanpa memperhatikan waktu, dan masalah dengan rekan kerja atau masalah pribadi yang sedang dihadapi dapat berdampak pada Motivasi dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Lingkungan Kerja. Menurut Ramadhani et al., (2023) Lingkungan Kerja mencakup segala sesuatu tentang seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dilakukannya. Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja begitu pula sebaliknya. Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kinerja yaitu Suasana kerja yang berisik, hal ini menyebabkan gangguan fokus bagi karyawan, yang kemudian dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Suhu udara yang tinggi di kantor menyebabkan kinerja karyawan menurun. Lingkungan kerja yang berdebu juga bisa mengakibatkan gangguan pada saluran pernapasan. Hal ini dapat mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan saat bekerja.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu: Handayani & Daulay, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Wokas et al., (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh *Positif* dan *Signifikan* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Nan Wangi, (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh *Negatif* terhadap Kinerja Karyawan; Handayani & Daulay, (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak *Signifikan* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dan kenyataan yang diuraikan di atas, bahwa peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang mungkin jadi penentu kinerja karyawan dan faktor manakah yang paling menentukan kinerja karyawan pada Tribun Pekanbaru. Sehingga diharapkan akan menghasilkan konsep yang lebih jelas dan mendalam mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja karyawan yang mungkin selama ini belum dapat

dipenuhi oleh pihak Perusahaan. Dan diharapkan juga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan berupa alternatif pemecahan masalah dalam hal kinerja karyawan yang dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan Perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan aspek yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, juga tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan keseluruhan tugas dalam jangka waktu tertentu. Karyawan juga memerlukan pengakuan sebagai umpan balik, sehingga ketika menetapkan tujuan tertentu perlu menetapkan pengakuan sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan, Fransiska & Tupti, (2020). Sedangkan menurut Firman, n.d. (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, secara sah, tanpa melanggar hukum, sesuai dengan norma dan norma, serta dalam rangka mencapai tujuan organisasi organisasi yang bersangkutan dengan etika.

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Syarif, (2020) bahwa Kepemimpinan adalah pengenalan struktur dan prosedur untuk mencapai atau mengubah tujuan dan sasaran suatu organisasi. Widodo et al., (2020) menyatakan bahwa pemimpin adalah kualitas yang dibutuhkan seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

MOTIVASI

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti kekuatan dalam diri setiap individu yang menyebabkan setiap individu dapat berbuat dan bertindak. Menurut Sudaryo *et al.*, (2018) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Motivasi datang dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2018). Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk tujuan organisasi (Mulyadi, 2018). Motivasi dapat naik turun disebabkan karena kurangnya alasan harus bekerja dan bertahan hidup.

Dengan menurunnya motivasi pekerja maka akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

DISIPLIN

Lingkungan kerja menurut Afandi, (2018) adalah sesuatu di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugas mereka, seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Sedangkan menurut Dolonseda & Watung, (2020) Lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai indikator pengaruh lingkungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tercermin dari hubungan yang terjalin antara rekan kerja, atasan, dan bawahan, serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mengalami stres, kehilangan semangat, dan kurang disiplin dalam waktu kerja. Menurut Budaya Organisasi et al., (2021)

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seorang karyawan dapat terpengaruh untuk melaksanakan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Tribun Pekanbaru yang terletak di Jalan Imam Munandar, Jalan Harapan Raya No. 383, Tangkerang Labuai, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian yang akan dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai Juli 2024 dengan subjek penelitian para karyawan Tribun Pekanbaru. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer berupa angket atau kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Tribun Pekanbaru sebanyak 70 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik Pengambilan Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) *sampling* jenuh adalah Teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus, dengan beberapa kriteria, antara lain seperti karyawan tetap dan karyawan lepas dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun bekerja. Uji yang akan digunakan adalah uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; uji analisis regresi linear berganda; uji koefisien determinasi (*adjusted r²*) dan uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA	70	54	87	70.03	7.945
KEPEMIMPINAN	70	36	58	47.01	4.968
MOTIVASI	70	45	73	58.31	6.240
LINGKUNGAN	70	27	43	34.80	4.141
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel untuk kinerja memiliki nilai minimum 54 dengan nilai maksimum 87, memiliki nilai *mean* 70.03 dan nilai standar deviasi 7.945, kepemimpinan memiliki nilai minimum 36 dengan nilai maksimum 58, memiliki nilai *mean* 47.01 dan nilai standar deviasi 4.968. Untuk variabel motivasi nilai minimum 45 dengan nilai maksimum 73, memiliki nilai *mean* 58.31 dan nilai standar deviasi 6.240. Untuk variabel lingkungan nilai minimum 27 dengan nilai maksimum 43, memiliki nilai *mean* 34.80 dan nilai standar deviasi 4.141.

UJI KUALITAS DATA

UJI VALIDITAS

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen/kuesioner (Sitinjak *et al.*, 2019). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Kriteria pengujian adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai negatif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas X1

No	Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Hasil
1	Kinerja (Y)	Y ₁	0.504	0.235	Valid
		Y ₂	0.474	0.235	Valid
		Y ₃	0.668	0.235	Valid
		Y ₄	0.406	0.235	Valid
		Y ₅	0.573	0.235	Valid
		Y ₆	0.69	0.235	Valid
		Y ₇	0.624	0.235	Valid
		Y ₈	0.641	0.235	Valid
		Y ₉	0.708	0.235	Valid
		Y ₁₀	0.553	0.235	Valid
		Y ₁₁	0.586	0.235	Valid
		Y ₁₂	0.723	0.235	Valid
		Y ₁₃	0.624	0.235	Valid

		Y ₁₄	0.485	0.235	Valid
		Y ₁₅	0.729	0.235	Valid
		Y ₁₆	0.583	0.235	Valid
		Y ₁₇	0.568	0.235	Valid
		Y ₁₈	0.682	0.235	Valid
<hr/>					
2	Kepemimpinan (X1)	X1 ₁	0.399	0.235	Valid
		X1 ₂	0.581	0.235	Valid
		X1 ₃	0.52	0.235	Valid
		X1 ₄	0.518	0.235	Valid
		X1 ₅	0.494	0.235	Valid
		X1 ₆	0.62	0.235	Valid
		X1 ₇	0.528	0.235	Valid
		X1 ₈	0.596	0.235	Valid
		X1 ₉	0.608	0.235	Valid
		X1 ₁₀	0.447	0.235	Valid
		X1 ₁₁	0.325	0.235	Valid
		X1 ₂	0.498	0.235	Valid
<hr/>					
3	Motivasi kerja (X2)	X2 ₁	0.423	0.235	Valid
		X2 ₂	0.567	0.235	Valid
		X2 ₃	0.726	0.235	Valid
		X2 ₄	0.516	0.235	Valid
		X2 ₅	0.422	0.235	Valid
		X2 ₆	0.737	0.235	Valid
		X2 ₇	0.43	0.235	Valid
		X2 ₈	0.589	0.235	Valid
		X2 ₉	0.619	0.235	Valid
		X2 ₁₀	0.564	0.235	Valid
		X2 ₁₁	0.465	0.235	Valid
		X2 ₁₂	0.705	0.235	Valid
		X2 ₁₃	0.473	0.235	Valid
		X2 ₁₄	0.563	0.235	Valid
		X2 ₁₅	0.721	0.235	Valid
<hr/>					
4	Lingkungan kerja (X3)	X3 ₁	0.489	0.235	Valid
		X3 ₂	0.622	0.235	Valid
		X3 ₃	0.811	0.235	Valid
		X3 ₄	0.469	0.235	Valid
		X3 ₅	0.647	0.235	Valid
		X3 ₆	0.837	0.235	Valid
		X3 ₇	0.435	0.235	Valid
		X3 ₈	0.597	0.235	Valid
		X3 ₉	0.709	0.235	Valid

Sumber : Olahan SPSS

Pada tabel diatas uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} variabel Kepemimpinan, motivasi kerja, Lingkungan kerja dan kinerja lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel Kepemimpinan, motivasi kerja, Lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas merupakan kesamaan atau kecocokan hasil pengamatan sesuai dengan fakta yang ada (Hidayat, 2021). Pengamatan uji reliabilitas ini dilaksanakan dengan rumus *Alpha Croanbach*. Pengujian

instrumen reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Croanbach* karena instrumen berbentuk kuesioner.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,920	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0,845	Reliabel
3	Motivasi kerja (X2)	0,892	Reliabel
4	Lingkungan kerja (X3)	0,877	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kinerja, kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik. Hal ini penting karena dalam penelitian data atau informasi yang diolah seharusnya memiliki distribusi normal. Salah satu uji normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov (Sutha, 2019). Salah satu uji normalitas yang sering digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan ukuran sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (sig.) < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.112	70	.029	.971	70	.098
Kepemimpinan	.136	70	.003	.977	70	.214
Motivasi	.121	70	.013	.968	70	.066
Lingkungan	.148	70	.001	.945	70	.004

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Dari Tabel 6 terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah <0,05 yaitu 0,029, 0.003, 0.013 dan dan 0.001. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data telah berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized		Standardize		Collinearity		
		Coefficients		d		Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.899	4.177		-.694	.490		
	Kepemimpinan	.430	.108	.269	3.992	.000	.559	1.788
	Motivasi	.500	.118	.392	4.238	.000	.297	3.371
	Lingkungan	.677	.174	.353	3.903	.000	.311	3.218

a. Dependen Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa keempat variabel tersebut semua *tolerance* berada di atas atau >0.10 dan nilai VIF dibawah atau <10 . Nilai *Tolerance variabel* Kepemimpinan sebesar 0.559, motivasi kerja sebesar 0.297, Lingkungan kerja sebesar 0.311, nilai tersebut lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF variabel Kepemimpinan sebesar 1.788, motivasi kerja sebesar 3.371, Lingkungan kerja sebesar 3.218, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized		Standardize		Collinearity		
		Coefficients		d		Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.899	4.177		-.694	.490		
	Kepemimpinan	.430	.108	.269	3.992	.000	.559	1.788
	Motivasi	.500	.118	.392	4.238	.000	.297	3.371
	Lingkungan	.677	.174	.353	3.903	.000	.311	3.218

a. Dependen Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat Kesimpulannya: apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka dari Tabel 4.10 tersebut menunjukkan bahwa data tersebut tampak bahwa ketiga variable seperti Kepemimpinan dengan nilai sig. sebesar 0.769, variabel motivasi kerja sig. sebesar 0.616, variabel Lingkungan kerja sig. 0.925, lebih besar dari 0.05, maka tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity	
		Coefficients	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.899	4.177		-.694		.490
	Kepemimpinan	.430	.108	.269	3.992	.000	.559 1.788
	Motivasi	.500	.118	.392	4.238	.000	.297 3.371
	Lingkungan	.677	.174	.353	3.903	.000	.311 3.218

a. Dependen Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = -2.899 + 0.430 X_1 + 0.500X_2 + 0.677X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai Konstanta sebesar (a) -2.899 artinya adalah apabila Kinerja (Y), Kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), Lingkungan kerja (X₃), , nilainya diasumsikan nol (0), maka Kinerja adalah (-2.899).
- Nilai Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.430 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,430 dengan motivasi kerja (X₂), Lingkungan kerja (X₃) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- Nilai Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0.500 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.500 dengan Kepemimpinan (X₁), dan Lingkungan kerja (X₃) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi Kinerja.
- Nilai Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0.677 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.677 dengan kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi Lingkungan kerja maka semakin tinggi Kinerja.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (*ADJUSTED R²*)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.825	3.327

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependen Variable: KINERJA

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.912. Artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variabel independen (Kepemimpinan, motivasi kerja dan Lingkungan kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai *Adjusted R Square* dalam tabel di atas sebesar 0.832 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, motivasi kerja dan Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 83.2%, sedangkan sisanya 16.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS (UJI t)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	-2.899	4.177		-.694	.490		
	Kepemimpinan	.430	.108	.269	3.992	.000	.559	1.788
	Motivasi	.500	.118	.392	4.238	.000	.297	3.371
	Lingkungan	.677	.174	.353	3.903	.000	.311	3.218

a. Dependen Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan, motivasi kerja dan Lingkungan kerja) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1). Diketahui nilai t hitung sebesar 3.992 lebih besar dari t tabel sebesar 1.980 dan *p-value (sign)* 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru.
2. Motivasi kerja (X2). Diketahui nilai t hitung sebesar 4.238 lebih besar dari t tabel sebesar 1.980 dan *p-value (sign)* 0.000 yang artinya lebih

kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru.

3. Lingkungan kerja (X3). Diketahui nilai t hitung sebesar 3.903 lebih besar dari t tabel sebesar 1.980 dan p -value (*sign*) 0.001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru.

PENUTUP KESIMPULAN

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tribun Pekanbaru. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini berarti jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka Kinerjanya juga akan cenderung meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini berarti Lingkungan kerja semakin kondusif maka Kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

SARAN

Adanya berbagai temuan penelitian serta keterbatasan yang ada, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan Kantor Tribun Pekanbaru dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kinerja karyawan terutama pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh bahwa:

- a. Kepemimpinan, Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang kurang menyenangkan. Oleh karena itu pimpinan harus mampu menciptakan hubungan kerja yang baik hingga mampu mendukung tercapainya kinerja yang maksimal.
- b. Motivasi, Karyawan kurang memperoleh reward dari atasan. Oleh karena itu pihak manajemen berupaya memberikan reward guna peningkatan motivasi kerja karyawan.
- c. Lingkungan Kerja, dari pernyataan Saya mendapatkan penghargaan dari atasan tidak ada kebisingan di tempat kerja.

Oleh karena itu pihak manajemen berupaya menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan.

- d. Kinerja karyawan, karyawan tidak memiliki pengetahuan yang luas yang untuk dapat membantu karyawan lain dalam mengambil Keputusan. Oleh karena itu karyawan dapat meningkatkan beberapa hal untuk menjalin kerja sama yang bagus antar karyawan agar saling bisa membantu satu sama lain.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tema yang serupa yaitu tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini, yaitu dengan:

- a. Peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. banyaknya jumlah populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh.
- b. Peneliti dapat memperbanyak jumlah responden dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel
- c. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel independen yang lebih banyak karena banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja seperti disiplin kerja, komitmen, iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan lain sebagainya sehingga dapat mencapai pengaruh sebesar 90%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Alfisahri , Khusnul, H. (2023). Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 91–103.
- Dwi Murti, A., Sheviyani, H., Sekar Desiree, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. CV Alfabeta.
- Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 535–539. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>
- Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35–44. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2023). Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. 2(1), 104–116.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. CV Alfabeta.
- Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 1–11. Kusumah, (2017)
- Organisasi, P. B., & Dan, K. K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P., & li, R. U. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu. *Muhammadiyah Riau*, 1(1), 45–

58.

- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), 160–170. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R., Hastuti, D., kunci, K., Karir, P., & Pegawai, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, 336–347. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>
- Rindia, Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 354–363.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–324.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sitinjak, T., Durianto, D., Sugiarto, & Yunarto, H. I. (2019). *Model Matriks Konsumen Untuk Menciptakan Superior Customer Value*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sutha, D. W. (2019). *Biostatistika*. Media Nusa Creative.
- Talunohi, H., Hardilawati, W. L., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia. 3, 537–545.
- Vemmylia. (2010). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Usu*, 14(1), 86–97.
- Viona, O., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 95–107. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, 488–497.
- Yolanda, V., Hardilawati, W. L., Hastuti, D., Riau, U. M., Digital, P., Dan, M., Kewirausahaan, O., & Kewirausahaan, O. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI. 3(1), 298–306.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aprilia, F., Lustyantie, N., & Rafli, Z. (2020). *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta 2020*.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM*

EKONOMI, 23(4), 804–812.

<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>

Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan negeri sipil bagian umum dan kekaryawanan sekretariat kabupaten kutai timur. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 83–95.

<Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmanajemen>

Budaya Organisasi, (2021). P., Kerja, L., Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CLC, dan P., Yoyo, T., & Anugrah April, M. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis (Vol. 1, Issue 1)*.

Chandra, N. P., Putri, S., Studi, P., Fakultas, M., & Bisnis, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat (2) I Gede Aryana Mahayasa (3) (1)(2)(3) (Vol. 2, Issue 4).

Dewi, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Pos Intermedia Di Kota Pekanbaru. 12(2).

Djaya, S. (2021). *Buletin Studi Ekonomi*. 26(1), 72–84.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>

Farhan, R. M., Program,), Manajemen, S., & Semarang, U. S. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,

Farhana, A., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT SAI APPAREL INDUSTRIES. In *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (Vol. 1, Issue 4)*.

Farkhah, R., Hakim, A., Setiawati, D., Purwanto, H., Ulumuddin, B., & Latif, A. (2024). Sosialisasi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Motivasi Ibu-Ibu PKK Desa Jelok Cepogo. Audrey Putri Nabila Kusuma, 2(1). <https://doi.org/10.61231/jp2m.v2i1.199>

Firman, A. (2020). Efek Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. 7(1), 2023.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>

Hajlita Dewi, Y., Andy Bhara Mulyanto, R., & Melati, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(09), 1352–1358.
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i9.419>

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2021, 1.
- Indrawan, D., & Jalilah, S. R. (2021). Metode Kombinasi/Campuran Bentuk Integrasi Dalam Penelitian. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3), 735–739.
<https://doi.org/10.30605/jsgp.4.3.2021.1452>
- Kridani, M. S. (2020). Pengaruh Persepsi Konsumen dan Motivasi Konsumen Terhadap Pengambilan Keputusan Untuk Bergabung Sebagai Anggota Dalam Bisnis Multi-Level Marketing. 8(2), 289–296.
- Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Herman Philips Dolonseda, D., & Watung, S. R. (n.d.). LPPM STIA Said Perintah Volume 1, No. 2, September 2020 <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Louren Piri, G., Sondakh, J. J., E Mintalangi, S. S., Akuntansi, J., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2022). Evaluasi Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado Evaluation Of Performance-Based Reward System Implementation As Employee Performance Improvement At Pt Astra International Daihatsu Tbk Malalayang Manado Branch (Vol. 6, Issue 1).
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., Erlangga, H., Organisasi, B., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. In *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5). <http://Jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Karya ini berlisensi di bawah Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1%20Juni.1754>
- Muzaki Pengaruh Kepemimpinan Terhadap, (2020). H., Muzaki Dosen Manajemen, H., & Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, F. (2020). *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 40–50.
<https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Putri, L. M., Hasanah, N. U., Pujiyanti, N. D., Setyawasih, R., (2024) Manajemen, P., Ekonomi, F., & Islam '45 Bekasi, U. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Pt Indonesiaepson Industry. In *Jurnal Manifest* (Vol. 04, Issue 01). <https://www.jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/manifest>
- Ramadhani, K., (2023). MuhBalyani Malkani Khaidir, A. A., Amalia, R., Nabila, F., Gazali, D., Nurazizah Ramadhani, A., Syahratulangi, A., Astuti, S., Irawan, H., ilma Walmul Sahada, N., Nisa, W., Khadijah Angraeni, P. A., Akbar, M., Aisyah, N., Silza Amalia, N., hartadi, A., fadhilatunnisa, I., Ikhsan, N., Setiawan, M., ... Rais Asmar, A. (n.d.). Penerbit: PT Dewangga Energi Internasional. www.dewanggapublishing.com
- Rizal, S., & Sanusi, H. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Rayon Sungguminasa Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/balance>
- Sadat, P. A., Handayani, S., Kurniawan, M.,(2020). Kunci, K., Kerja, D., Kinerja Kar-Yawan;, ;, & Motivasi, D. (n.d.). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 9, Issue 1). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Septiadi, M. D., Marsinah, L., & Handayani, S (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang (Vol. 1, Issue 1)
- Siringoringo, M., Okto, E., Damanik, P., Wilfrid, J., & Purba, P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. In *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi* (Vol. 5, Issue 1).
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabet.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>

- Syarif, A. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Produksi CPU PHM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 12–18.
- 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>
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Link*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., Saerang, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemenuniversitas, J., & Manado, S. R. (n.d.). *The Influence Of Leadership Style, Work Engagement And Work Environment On The Performance Of Pt. PIn Kawangkoan*.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>

