

**EMPLOYEE PERFORMANCE IN TERMS OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION
AND WORK ENVIRONMENT AT THE SURAKARTA TRANSPORTATION
DEPARTMENT**

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA DI DINAS PERHUBUNGAN SURAKARTA**

Apgi Almahdi Sufman¹, Zulfa Irawati²

Universitas Muhammadiyah Surakarta. Indonesia^{1,2}

b100210078@student.ums.ac.id¹, zi215@ums.ac.id²

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in determining the success of organizations, including government agencies such as the Surakarta Transportation Agency. Performance improvement is not only influenced by individual abilities, but also by external factors such as leadership style, work motivation, and a conducive work environment. Therefore, this study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and work environment on employee performance at the Surakarta Transportation Agency. The method used is quantitative, involving 100 respondents selected through random sampling technique. Data was collected using a questionnaire and analyzed with SmartPLS. The results showed that Leadership Style had a significant positive effect on employee performance so that the first hypothesis was proven correct. Work Motivation has a significant positive effect on employee performance so that the second hypothesis is proven correct. The work environment has a significant positive effect on employee performance so that the third hypothesis is proven correct.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Motivation, Work Environment

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan Surakarta. Peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Surakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, melibatkan 100 responden yang dipilih melalui teknik *random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi akan berkontribusi sebesar mungkin terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat strategis di antara berbagai faktor tersebut.

Dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan unik yang dibutuhkan seseorang untuk mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan kelompoknya (Hilamaya, 2021). Selain mempengaruhi sikap dan perilaku individu dan kelompok, gaya kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan kerja sama yang baik

antara pemimpin dan bawahan mereka.

Sebaliknya, motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Motivasi kerja mendorong perilaku seperti tanggung jawab, pencapaian, pengembangan diri, dan kemandirian (Esisuarni et al., 2021). Karena mereka lebih termotivasi, karyawan cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja, juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Winarsih (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik meliputi fasilitas yang memadai, kebersihan, pencahayaan yang cukup, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memengaruhi lingkungan kerja, studi sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat melakukan tugas mereka (Hilamaya, 2021). Selain itu, motivasi kerja memengaruhi lingkungan kerja karena karyawan yang termotivasi akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih produktif dan lebih baik (Esisuarni et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti memilih obyek di Dinas Perhubungan Surakarta dengan judul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya

Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja di Dinas Perhubungan Surakarta”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian, tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Fokus penelitian ini terletak pada pengolahan data dalam bentuk angka dengan menggunakan metode statistic (Yuliantari & Prasasti, 2020). Lokasi penelitian dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Surakarta yang berada di Jalan Menteri Supeno No. 7, Manahan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Waktu penelitian dilakukan selama 1 semester dimulai dari awal semester 7 sampai akhir semester. . Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Surakarta. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta baik pegawai ASN, Non ASN maupun pegawai out sourcing yang berjumlah 135. Untuk mendapatkan jumlah populasi yaitu menggunakan rumus slovin. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Teknik *random sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Syaputra, 2022). Sampel penelitian ini menggunakan perhitungan jumlah populasi dalam Dinas Perhubungan Surakarta (Kamal et al., 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Kemudian data di analisis menggunakan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Responden

Deskripsi Umur

Tabel 1. Deskripsi Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
20-25	55	40,7%
26-30	45	33,3%
>31	35	25,9%
Jumlah	135	100%

Sumber :Data Primer yang diolah (2025)

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan umur yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki umur 20-25 tahun sebanyak 55 orang dengan persentase 40,7%. Kemudian jumlah responden yang memiliki umur 26-30 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 33,3%.

Kemudian untuk yang memiliki umur >31 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 25,9 %. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-25 tahun yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	68	50,4%
Perempuan	67	49,6%
Jumlah	135	100%

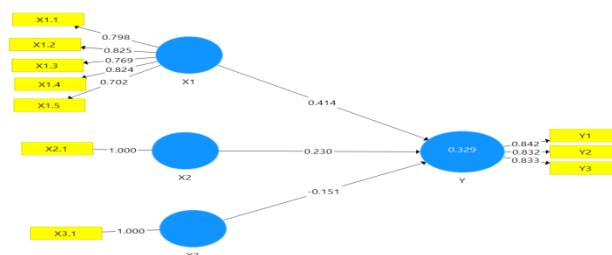
Sumber:Data Primer yang diolah (2025)

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang dengan persentase 50,4%. Dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang dengan persentase 49,9%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

Skema Program PLS

Pada penelitian ini pengajuan hipotesis Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3.2. Data dievaluasi dengan perangkat lunak SmartPLS, yang mencakup validasi eksternal dan internal. Studi ini ditujukan untuk mengidentifikasi bagaimana Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja di Dinas Perhubungan Surakarta.

Analisa Data



Gambar 1 Outer Model

Sumber: Data Primer diolah 2025

Pengujian outer model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Analisis Outer Model *Convergen Validity*

Tabel 3. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,798
	X1.2	0,825
	X1.3	0,769
	X1.4	0,824
	X1.5	0,702
Motivasi Kerja(X2)	X2.1	1,000
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	1,000
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,842
	Y.2	0,832
	Y.3	0,833

Sumber Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0.7 ini sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk

digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selain melihat dari nilai *outer loading*, *convergen validity* juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas *convergen*. Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X10)	0,616	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,698	Valid

Sumber Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extranceted*) yaitu .> 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing-masing untuk Gaya Kepemimpinan

sebesar 0.616, Motivasi Kerja sebesar 1.000, Lingkungan Kerja 1.000 dan Kinerja Karyawan 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini terdapat Variabel Valid secara validitas diskriminan.

Deskriminant Validity**Tabel 5. Cross Loading**

Indikator	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,798			
X1.2	0,825			
X1.3	0,769			
X1.4	0,824			
X1.5	0,702			
X2.1		1,000		
X3.1			1,000	
Y.1				0,842
Y.2				0,832
Y.3				0,833

Sumber :Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil

yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji Realibilitas**Composite Reability****Tabel 6. Composite Reability**

Variabel	Composite Reability
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.889
Motivasi Kerja (X2)	1,000
Lingkungan Kerja (X3)	1,000
Kinerja Karyawan (Y)	0,874

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Menurut tabel diatas, dapat kita ketahui nilai *composite reliability* semua variabel > 0,7. Secara spesifik variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,889, variabel Motivasi Kerja sebesar 1,000, variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,000

Cronbachs Alpha

dan Kinerja karyawan 0,874. Berdasarkan hal tersebut, variabel-variabel tersebut bisa dianggap **reliabel**.

Tabel 7. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.843
Motivasi Kerja (X2)	1,000

Lingkungan Kerja (X3)	1,000
Kinerja Karyawan (Y)	0,784

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan data di Tabel 4.7, Nilai *Cronbach Alpha* dari Variabel Gaya Kepemimpinan >0,60 atau 0,843, Motivasi Kerja yaitu 1,000, dan Lingkungan Kerja yaitu 1,000, dan

Kinerja Karyawan 0,784 sehingga dapat dikatakan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Uji Multikolinearitas

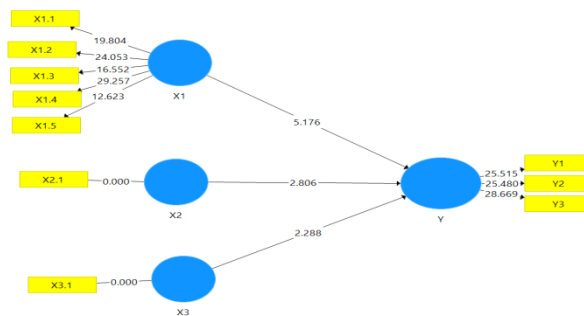
Tabel. 8 Collinearity Statistics (VIF)

Variabel	Indikator	VIF
GayaKepemimpinan (X1)	X1.1	1.959
	X1.2	2.227
	X1.3	1.974
	X1.4	2.018
	X1.5	1.413
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	1.000
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	1.000
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	1.732
	Y.2	1.661
	Y.3	1.549

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai *cut off* > 0,1 atau sama

dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Data Primer yang diolah(2025)`

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan

dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *Godness of Fit* (*Gof*), dan koefisien path.

Analisa Inner Model

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Tabel 9. Hasil R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,329	0,313

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, Dan

Lingkungan Kerja yaitu dengan nilai 0.313 atau 31,3% maka hubungan ini adalah hubungan yang lemah.

Pengujian Hipotesis

Uji Path Coeffisient

Tabel 10. Path Coefficient (Direct Effect)

	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,423	0,080	5,176	0,000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2)->Kinerja karyawan (Y)	0,230	0,082	2,806	0,005	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)-> Kinerja Karyawan (Y)	0,147	0,066	2,288	0,023	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah(2025)

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya sebagai berikut :

- Hipotesis pertama (H1) menguji apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 5,176 dengan besar pengaruh sebesar 0,080 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.
- Hipotesis kedua (H2) menguji apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t- statistic sebesar*

2,806 dengan besar pengaruh sebesar 0,082 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

- Hipotesis kedua (H3) menguji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t- statistic sebesar* 2.288 dengan besar pengaruh sebesar 0,066 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p value* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar bekerja keras mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan unik yang harus didorong dan diundang oleh seseorang orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan kelompoknya (Hilamaya, 2021). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sihaloho & Siregar, 2020).

Hasil statistik menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan dapat menciptakan rasa kenyamanan pada Kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan untuk berusaha sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh kemampuan organisasi memenuhi kebutuhan individu. Motivasi ini mendorong perilaku seperti tanggung jawab, pencapaian, pengembangan diri, dan kemandirian. Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung rajin dan bersemangat, sedangkan yang kurang termotivasi mudah menyerah dan kesulitan menyelesaikan tugas

(Esisuarni et al., 2021). Kinerja yang baik juga diharapkan didukung oleh tingkat usaha karyawan untuk perusahaan, yaitu etika kerja, kehadiran, dan keinginan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, yang perlu diperhatikan adalah dukungan organisasi, yang merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti manajemen, peralatan teknologi, dan pelatihan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Hasil statistik menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti Motivasi Kerja dapat menciptakan rasa kenyamanan pada Kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan penting untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik dikatakan baik jika mampu mendorong kontribusi besar karyawan terhadap kemajuan Perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja termasuk tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan. Hal ini akan berdampak pada jumlah waktu kerja yang digunakan secara lebih efisien dan efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan produksi sehari-hari dengan lebih buruk (Winarsih et al., 2020). Kinerja, menurut Husna dan

Prasetya (2024), adalah hasil dari prestasi kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang ingin dicapainya saat melakukan tugasnya dengan benar. Kinerja, yang mencakup jumlah orang yang memberikan kontribusi kepada suatu organisasi, termasuk peningkatan kinerja individu dan kelompok bermanfaat dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti Lingkungan kerja dapat menciptakan rasa kenyamanan pada Kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

Ada beberapa saran untuk peneliti yang akan datang berdasarkan penelitian ini, penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan atau menambahkan

variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam studi ini, yang memiliki potensi signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selain melibatkan masyarakat, penelitian selanjutnya sebaiknya juga melibatkan mahasiswa dari luar Universitas Muhammadiyah Surakarta sebagai responden, dengan jumlah sampel yang lebih besar serta cakupan objek penelitian yang lebih luas, agar data yang diperoleh menjadi lebih bervariasi dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Hilamaya, M. P. dkk. (2021). EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office). *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.

- <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siregar, I. N. putri, Selvy, Gurning, H. R., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, 5(1), 71–80.
- Syaputra, A. (2022). Implementasi Metode Random Sampling Pada Animasi Motion Grapich Herbisida Dan Fungisida. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 11(2), 142–147. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v11i2.1370>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>