



Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada PT ABX Bogor

Endang Silaningsih^{1*}, Alfian Maulana², Ismartaya³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Djuanda, Indonesia

Jalan Tol Jagorawi No. 1, Ciawi, Bogor, Jawa Barat.16720

Korespondensi penulis: endang.silaningsih@unida.ac.id

Abstract. *Employee performance is a key indicator of a company's success. This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance, both simultaneously and partially. This research employs a quantitative approach with a descriptive-verification method. The population consists of all employees at PT ABX, with a total sample of 50 respondents selected using saturation sampling. Data were analyzed using multiple linear regression, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that leadership, motivation, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, each variable also shows a positive and significant influence. These findings suggest that employee performance can be improved through effective leadership, enhanced motivation, and a supportive work environment.*

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Environment, Performance*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ABX, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, masing-masing variabel juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui perbaikan pada aspek kepemimpinan, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Persaingan dalam industri jasa material handling saat ini semakin ketat seiring dengan meningkatnya jumlah perusahaan yang bergerak di bidang serupa. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mampu bersaing dan menangkap peluang pasar yang ada. Dalam hal ini, kebutuhan akan pengelolaan kinerja yang baik pada perusahaan jasa konstruksi menjadi semakin penting, terutama untuk mendorong motivasi, komitmen, serta pengembangan kinerja para penyedia jasa, termasuk kontraktor. Kinerja perusahaan jasa konstruksi dapat dikelola secara optimal melalui penerapan sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT ABX pada tahun 2023 :

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT ABX Tahun 2023

Bulan	Standar Minimum Nilai	Kinerja Karyawan			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		Sasaran Kerja Karyawan	Perilaku Kerja	Prestasi Kerja		
Januari	80	85	83	80	83	Memenuhi
Februari	80	85	85	86	85	Memenuhi
Maret	80	85	84	84	84	Memenuhi
April	80	83	80	81	81	Memenuhi
Mei	80	85	83	84	84	Memenuhi
Juni	80	85	81	83	83	Memenuhi
Juli	80	84	83	84	84	Memenuhi
Agustus	80	75	79	84	79	Tidak Memenuhi
September	80	84	85	85	85	Memenuhi
Oktober	80	81	83	85	83	Memenuhi
November	80	79	75	84	79	Tidak Memenuhi
Desember	80	79	75	80	78	Tidak Memenuhi

Sumber : PT Escorindo Jasa Prima Cabang Narogong, 2024.

Berdasarkan data Tabel 1 menunjukkan kinerja PT ABX, terjadi penurunan pada akhir tahun 2023. Penilaian kinerja menunjukkan penurunan pada bulan Agustus dan November, dengan rata-rata nilai 79, dan penurunan terendah terjadi pada bulan Desember dengan nilai 78. Penurunan ini menimbulkan kekhawatiran karena dapat berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap manajemen menunjukkan bahwa sekitar 60% pimpinan menganggap kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Penurunan ini diduga berkaitan dengan tiga faktor utama, yakni kepemimpinan yang tidak optimal, rendahnya motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Temuan ini diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 30 karyawan yang dilakukan pada tanggal 13–17 Juni 2024. Karyawan menilai bahwa pemimpin kurang melakukan pengawasan dan komunikasi secara efektif, serta dinilai tidak tegas dalam mengambil keputusan. Ketidakefektifan dalam kepemimpinan ini berdampak pada rendahnya kejelasan tugas dan minimnya dukungan bagi bawahan. Selain itu, tingkat motivasi karyawan juga dinilai rendah. Hal ini disebabkan oleh rutinitas kerja yang monoton, kurangnya rasa tanggung jawab, serta minimnya penghargaan terhadap pencapaian kinerja. Kondisi ini memicu kejenuhan dan penurunan semangat kerja. Indikasi ini diperkuat oleh tingkat absensi yang tercatat pada tahun 2023, yakni sebesar 1,22%, melebihi ambang batas ketidakwajaran perusahaan sebesar 1%. Berdasarkan wawancara dengan pihak Human Resources Department (HRD), tingginya angka absensi ini disinyalir sebagai akibat dari menurunnya rasa tanggung

jawab dan semangat kerja. Dari sisi lingkungan kerja, kondisi fisik ruang kerja juga turut menjadi faktor yang menghambat kinerja. Karyawan menyatakan bahwa temperatur ruang, sirkulasi udara, serta tingkat kebisingan masih belum memadai, sehingga menciptakan ketidaknyamanan dan menurunkan produktivitas. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan yang tidak efektif berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti minimnya arahan kerja, kurangnya keteladanan, serta lemahnya pemberian motivasi dan dukungan terhadap karyawan. (2) Rendahnya motivasi karyawan disebabkan oleh kurangnya penghargaan atas kinerja yang dicapai, sehingga menurunkan semangat dan produktivitas kerja. (3) Lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan kerja, turut berkontribusi pada menurunnya kinerja karyawan. PT ABX sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan, pelayaran, dan konstruksi (International Freight Forwarder), yang berkantor pusat di Jakarta, menghadapi tantangan nyata dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif terhadap aspek kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja menjadi sangat krusial dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam data penilaian kinerja karyawan PT ABX selama tahun 2023.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai etika (Kasmir, 2016). Kinerja tidak hanya mencerminkan capaian kerja, tetapi juga perilaku kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Adapun indikator kinerja meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, serta pengawasan dalam proses kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk bekerja secara sukarela dan produktif guna mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup kematangan emosional, kemampuan komunikasi,

ketegasan dalam mengambil keputusan, kemampuan evaluasi, kedisiplinan, kejelasan visi dan misi, profesionalisme, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, serta kewibawaan. Indikator kepemimpinan mencakup kemampuan analisis, keteladanan, rasionalitas dan objektivitas dalam pengambilan keputusan, pemberian instruksi kerja, keterampilan mendengar dan berkomunikasi, kemampuan membagi tugas, serta ketegasan dalam bertindak.

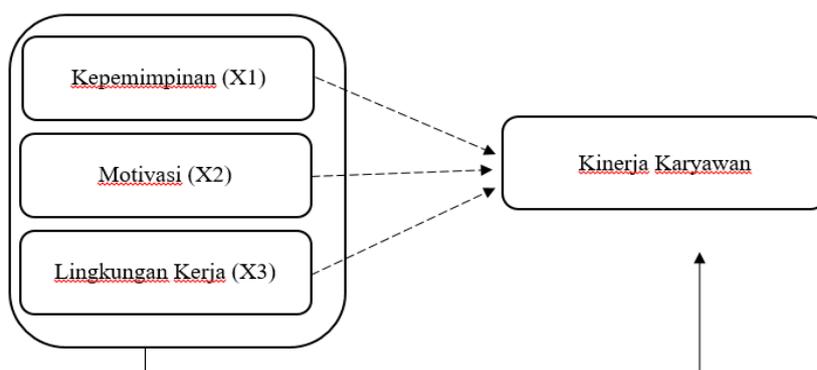
Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan internal dalam diri seseorang yang memicu individu untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja sangat penting dalam menentukan tingkat semangat, antusiasme, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi antara lain tanggung jawab kerja, jenis pekerjaan, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang. Indikator motivasi mencakup tanggung jawab terhadap pekerjaan, pencapaian kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas prestasi, dan adanya tantangan dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, keselamatan, serta kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Enny, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan interpersonal, baik antara karyawan dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, yang berdampak pada suasana kerja secara keseluruhan.

Adapun gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka memperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja .
- H₃ : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.
- H₄ : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan terkait variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019). Instrumen utama dalam pengumpulan data adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator teori yang telah dibahas dalam tinjauan pustaka. Instrumen ini kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi standar kelayakan analisis statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus), dalam hal ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 orang karyawan dari PT ABX (Sugiyono, 2019). Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (untuk pengaruh parsial) dan uji F (untuk pengaruh simultan), dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden.

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan PT. ABX. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (86%), mencerminkan dominasi tenaga kerja pria seiring dengan sifat pekerjaan yang operasional dan teknis. Sebanyak 60% berada pada rentang usia 20–35 tahun, menandakan tenaga kerja dalam usia produktif. Tingkat pendidikan terbanyak adalah SMA/SMK (70%), sesuai kebutuhan perusahaan yang lebih menekankan keterampilan teknis. Dari segi masa

kerja, 50% responden telah bekerja selama 2–5 tahun, menunjukkan tingkat retensi yang cukup baik dan pengalaman kerja yang memadai

Uji Validitas dan Reliabilitas, Asumsi Klasik

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) dan signifikan pada taraf 5%. Sementara itu, uji reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha menghasilkan nilai $> 0,80$ untuk semua variabel, menandakan konsistensi internal tinggi dan instrumen dapat diandalkan. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data memenuhi syarat regresi linear berganda: Normalitas terpenuhi (signifikansi Kolmogorov-Smirnov = 0,200 $>$ 0,05), Multikolinieritas tidak terjadi (Tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10), dan Heteroskedastisitas tidak ditemukan (nilai signifikansi $>$ 0,05 dan pola scatterplot acak).

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ABX. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Model regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,060	4,217		2,149	,037
	Kepemimpinan	,321	,093	,283	2,053	,003
	Motivasi	,263	,100	,114	2,276	,004
	Lingkungan Kerja	,408	,110	,641	3,716	,001
	ttabel	1,677				
	Fhitung	15,030				
	Sig	0.000				
	Ftabel	2,80				
	R	.704				
	R ²	.495				
	Adjusted R ²	.462				
	Alpha (α)	5%				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 9,060 + 0,321X_1 + 0,263X_2 + 0,408X_3$$

Interpretasi: Konstanta (9,060) menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan berada pada nilai dasar sebesar 9,060. Kepemimpinan (0,321) memiliki koefisien positif, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321, ceteris paribus. Motivasi (0,263) juga menunjukkan pengaruh positif yang berarti bahwa motivasi yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,263 satuan. Lingkungan kerja (0,408) merupakan variabel dengan pengaruh terbesar, yang menandakan bahwa perbaikan dalam kondisi kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja.

Hasil Analisis Korelasi Dan Determinasi.

Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan nilai $R = 0,704$, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat (Sugiyono, 2017). Ini menandakan bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan cukup erat dan positif. Nilai $R^2 = 0,495$ berarti bahwa sebesar 49,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Sisanya, yakni 50,5%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti kemampuan individu, keahlian, loyalitas, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016)

Hasil Uji Hipotesis

- Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} = 15,030 > F_{tabel} = 2,80$, dan $sig = 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak. Ini berarti secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Bhernanda & Dede (2022) dan Bawintil et al. (2019), yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

- Uji Parsial (Uji t)

- Kepemimpinan memiliki $t_{hitung} = 2,053 > t_{tabel} = 1,677$, dan $sig = 0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan studi Ayu (2021) dan Dwi (2012), yang menemukan bahwa kualitas kepemimpinan mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai menuju peningkatan produktivitas.
- Motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,276 > t_{tabel} = 1,677$, dan $sig = 0,004 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Chika et al. (2024) dan Glisina (2021), yang menyatakan bahwa motivasi menjadi pendorong utama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

- Lingkungan kerja menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan berdasarkan nilai $t_{hitung} = 3,716 > t_{tabel} = 1,677$, serta $sig = 0,001 < 0,05$. Koefisien regresi beta lingkungan kerja sebesar 0,641 juga merupakan yang tertinggi di antara variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja memiliki kontribusi besar dalam membentuk perilaku kerja produktif, sebagaimana juga ditemukan dalam studi Yohanes (2014).

Pembahasan

- Hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan di PT. ABX. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan rasa aman, namun juga meningkatkan efisiensi serta kepuasan kerja.
- Kepemimpinan yang efektif juga menjadi elemen penting, di mana pemimpin yang mampu memberikan arahan, pengawasan, serta penghargaan, akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja bawahan. Di sisi lain, motivasi berperan sebagai penggerak internal yang mendorong karyawan untuk bekerja melebihi ekspektasi, terutama ketika diberikan insentif maupun pengakuan terhadap kontribusinya.
- Secara simultan, ketiga variabel ini saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Temuan ini relevan dalam konteks industri jasa seperti PT. ABX, di mana kinerja karyawan menjadi penentu utama dalam menjaga kualitas layanan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Tanggapan karyawan
 - Tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan dinilai baik, namun masih rendah pada aspek *ketegasan dalam bertindak*.
 - Motivasi juga dinilai baik, tetapi aspek *tanggung jawab* mendapat nilai paling rendah.
 - Lingkungan kerja dianggap cukup sesuai, meskipun aspek *temperatur* masih menjadi perhatian.
 - Kinerja karyawan tergolong tinggi, namun aspek *pengawasan* menjadi indikator terendah.
- Hasil pengujian secara simultan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Hasil pengujian secara parsial :
 - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Saran

- Tingkatkan ketegasan kepemimpinan. Pimpinan diharapkan lebih tegas dalam membuat keputusan dan menegakkan aturan. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada pengambilan keputusan cepat dan konsisten.
- Dorong tanggung jawab karyawan. Perusahaan dapat memberi penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan tanggung jawab tinggi, serta memperjelas job desk agar setiap karyawan tahu batas dan tugasnya.
- Perbaiki kondisi temperatur kerja. Jika suhu ruang kerja belum ideal, perusahaan bisa mempertimbangkan pengadaan pendingin atau ventilasi yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
- Kurangi ketergantungan pada pengawasan. Berikan pelatihan kerja mandiri dan kepercayaan lebih kepada karyawan agar tidak terlalu bergantung pada pengawasan langsung dari atasan.
- Saran untuk penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya disarankan menambah variabel seperti kepuasan kerja, loyalitas, disiplin, budaya organisasi, atau kepribadian untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Artino, B. T., & Dede, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Tulungagung. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Tulungagung.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Putri, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang. *eJurnal Katalogis*, 9(5), 176–183. Magelang.
- Rasyifa, C., Alfani, M., & Hidayat, T. (2024). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Dr. Ida Skincare Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. Bogor.
- Rembulan, G. N., Dewi, R. M., & Yuliana, S. (2021). The effect of work environment, motivation and leadership on employee performance with employee engagement as

mediating variable. *Journal of Industrial Engineering and Management Systems*. Jakarta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wijayanti, D. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Mandiri Semarang. *Business and Accounting Education Journal*. Semarang.

Yohanes, R. (2014). Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, 6. Yogyakarta.