

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. TIRTA TAMAN BALI (NONMIN)

Made Putri Ramawati^{1*}| I Gusti Ngurah Bagus Gunadi²| Agus Wahyudi Salasa Gama³|

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi : putriramawati01@gmail.com

Abstract: Dalam mencapai kinerja karyawan, Kepemimpin mempengaruhi bawahan dan bawahan dapat mempengaruhi pemimpin dan Iklim organisasi mempengaruhi praktik kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam persaingan di era global, sehingga harus berfikir bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Tirta Taman Bali (NONMIN). Jumlah sampel penelitian sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling aksidental. Pengumpulan data berupa kuisioner diberi bobot dengan menggunakan skala *likert*. Jawaban responden diuji dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Model uji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah adalah Analisis Regresi Linier Berganda yang didahului oleh Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, et al., 2023). Kinerja Karyawan menjadi permasalah yang dapat diraih seseorang atau sekumpulan orang-orang dalam organisasi dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh suatu instansi pemerintahan maupun perusahaan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Rumbiak et al., 2023).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. (Risambessy et al., 2022) menyatakan bahwa jika iklim organisasi kondusif maka para pegawai akan merasa aman dan

memungkinkan untuk dapat berkerja secara optimal. Pegawai membutuhkan iklim organisasi yang kondusif dalam membantu pelaksanaan tugas karyawan, Dengan kondisi inimaka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah unsur penting dalam usaha mendorong kinerja karyawan di perusahaan

Menurut Rumbiak et al. (2023) Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (Pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah dorongan dan arah perilaku, melalui insentif, perhatian dan pujian, manajer dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik (Style, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi terhadap beberapa pegawai pada CV. Tirta Taman Bali (NONMIN), terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan seperti pada kualitas dan kuantitas yang masih kurang dari karyawan sehingga hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat pada waktunya kini menjadi terhambat. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kelancaran berlangsungnya berbagai aktifitas atau tugas. Hal ini dapat dilihat dari data dibawah ini:

Tabel 1
Target Penjualan CV. Tirta Taman Bali (NONMIN) Tahun 2023

Bulan	Target Penjualan	Terealisasi Tahun 2023	Persentase Penjualan	Keterangan
Januari	60.000.000	100.000.000	166%	Terealisasi
Februari	60.000.000	95.000.000	158%	Terealisasi
Maret	60.000.000	65.000.000	108%	Terealisasi
April	60.000.000	70.000.000	116%	Terealisasi
Mei	60.000.000	65.000.000	108%	Terealisasi
Juni	60.000.000	55.000.000	91%	Tidak Terealisasi
Juli	60.000.000	50.000.000	83%	Tidak Terealisasi
Agustus	60.000.000	60.000.000	100%	Terealisasi
September	60.000.000	65.000.000	108%	Terealisasi
Oktober	60.000.000	80.000.000	133%	Terealisasi
November	60.000.000	75.000.000	125%	Terealisasi
Desember	60.000.000	80.000.000	133%	Terealisasi

Sumber: CV, Tirta Taman Bali (NONMIN), 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa target penjualan pada CV. Tirta Taman Bali (NONMIN) mengalami fluktuasi, dimana penjualan tertinggi terealisasi pada bulan Januari, lalu mengalami penurunan pada bulan Februari, dan pada bulan Juni dan Juli tidak bisa mencapai target (tidak terealisasi). Hal ini tentunya menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Tirta Taman Bali (NONMIN) masih kurang maksimal yang menyebabkan adanya fluktuasi penjualan,

hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan.

Maka dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan terhadap kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik judul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tirta Taman Bali (NONMIN)”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969) telah mulai menarik minat dalam berbagaimasalah dan isu dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan yang bisa menginspirasi, memotivasi dan memperlihatkan contoh moral yang kreatif, sehingga bisa mempengaruhi orang-orang untuk berubah sikap sesuai dengan keinginan pemimpin (Kepemimpinan, Organisasi, & Kinerja, 2019). Seorang pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, pemahaman nilai-nilai dan kerjasama tim dalam organisasi.

Iklim Organisasi

Menurut Syaiffudin (2021) untuk mencapai lingkungan yang kondusif, memiliki iklim organisasi yang baik merupakan langkah awal yang penting bagi suatu instansi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Penting bagi organisasi untuk menciptakan iklim yang baik agar dapat memberikan dukungan kepada para pekerja, karena iklim organisasi memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terjadi di dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Siregar & Khoiri (2023) motivasi merupakan proses psikologis yang membantu individu mencapai tujuan mereka, dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dan Sudibyo (2020) menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang mendorong anggota tim untuk berkontribusi pada tugas organisasi dengan waktu dan keahlian mereka, sesuai dengan standar tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Wahjono *et al.*

Kinerja Karyawan

Menurut Mrdjun (dalam Syafruddin, 2021), kinerja juga merupakan hasil dari pelaksanaan rencana dengan memperhatikan kapasitas sumber daya, Kinerja yang optimal tergantung pada kerjasama antara atasan dan bawahan dalam membina hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, manajemen yang efektif dalam sebuah organisasi bisnis juga menjadi faktor penting dalam kesuksesan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memanglah sangat diperlukan dalam organisasi, suksesataupun tidaknya perusahaan sebagian besar ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpinlah yang hendak bertanggung jawab dalam seluruh perihal dalam organisasi, dalam perihal inilah pemimpin memiliki kedudukan yang berarti dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dikatakan oleh Jumady *et al.* (2022), Erlangga (2021), Saputro (2023), Shobirin & Siharis (2022), Rasminingsih *et al.* (2023) serta Solehudin (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (Anggarwati & Nurchayanto, 2020), iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja pegawai organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dikatakan oleh Kinerja, Pada, & Indah (2022), menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Franaedy & Kadang (2020) motivasi merupakan dorongan yang berasal baik dari dalam seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dikatakan oleh Dewiet *al.* (2023), Yolinza & Marlius (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah tempat atau lokasi penelitian yang dicirikan oleh

adanya unsur pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah pada Kepemimpinan, Iklim organisasi, dan Motivasi kerja dalam usaha meningkatkan Kinerja karyawan di CV. Tirta Taman Bali (NONMIN) yang berlokasi di Dusun Umaanyar, Desa Taman Bali, Bangli, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tirta Taman Bali (NONMIN) yang berjumlah 60 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap pernyataan dari masing-masing variable Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variable Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 5.9 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,180	5,568
	Iklim Organisasi	0,167	5,980
	Motivasi Kerja	0,252	3,974

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang

dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,158	0,147		1,075	0,287
	Kepemimpinan	0,108	0,092	0,362	1,169	0,247
	Iklim Organisasi	-0,027	0,099	-0,088	-0,273	0,786
	Motivasi Kerja	-0,039	0,064	-0,159	-0,606	0,547

a. Dependent Variable: ABSRes

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,401	0,264		-0,102	0,998
	Kepemimpinan	0,447	0,166	0,389	2,693	0,009
	Iklim Organisasi	0,134	0,179	0,112	0,749	0,046
	Motivasi Kerja	0,405	0,115	0,431	3,533	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi Kinerja Karyawan = 0,401+ 0,447(X1)+ 0,134(X2) + 0,405(X3) +e

Interprestasi dari koefisien regresi :

α = 0,401 Nilai konstanta sebesar 0,401 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,401 satuan

β_1 = 0,447 Nilai koefisien regresi sebesar 0,447, menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,447.

β_2 = 0,134 Nilai koefisien regresi sebesar 0,134, menunjukkan bahwa jika Iklim

Organisasi naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,134.

$\beta_3 = 0,405$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,405, menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,405.

Hasil Uji F

Tabel 5
Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,789	3	10,596	70,276	0,000 ^b
	Residual	8,444	56	0,151		
	Total	40,233	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Iklim Organisasi						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan (Uji F) pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 6
Analisis Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,889 ^a	0,790	0,779	0,38831	0,790	70,276	3	56	0,000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Iklim Organisasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar $0,790 \times 100 = 79\%$. hal ini berarti 79% variasi variabel kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 79\% = 21\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 7
Uji Hipotesis dengan Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,401	0,264		-0,102	0,998
	Kepemimpinan	0,447	0,166	0,389	2,693	0,009
	Iklim Organisasi	0,134	0,179	0,112	0,749	0,046
	Motivasi Kerja	0,405	0,115	0,431	3,533	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil regresi linear berganda dan uji t pada tabel 7 menunjukkan bahwa ketiga koefisien regresi tersebut bertanda positif dan signifikan. Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yakni sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,447 dan nilai t hitung = 2,693 dengan tingkat signifikansi 0,0009.
- Variabel Iklim Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,134 dan nilai t hitung = 0,749 dengan tingkat signifikansi 0,046.
- Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,405 nilai t hitung = 3,533 dengan tingkat signifikansi 0,001.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Tirta Taman Bali (NONMIN)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,2447 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV.Tirta Taman Bali (Nonmin). Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV.Tirta Taman Bali (Nonmin). Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin bersifat sebagai mediator atau penghubung, informasional atau penyedia informasi (dessinator), bersikap berani melakukan perubahan atau inovasi dan berani mengambil resiko, hal ini dibuktikan dengan fakta yang ada dilapangan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV.Tirta Taman Bali (Nonmin)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi sebesar 0,134 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

di CV.Tirta Taman Bali (Nonmin). Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Taman Bali (NONMIN)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,405 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV.Tirta Taman Bali (Nonmin). Motivasi kerja mempengaruhi kinerja sesuai dengan teori menurut Anwar P.M dalam Ridhotul, S (2015) Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang professional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimal.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil pembahasan, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Taman Bali (Nonmin). Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin meningkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Begitu pula dengan iklim organisasi, semakin baik penerapannya, semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan akan terhambat. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting, di mana pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan melalui imbalan dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

LIMITASI

Keterbatasan dari penelitian ini adalah *cross-sectional* dan *longitudinal* penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 01(03), 416–422.
- Adinda, V. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi DanLingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja KaryawanPT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 11(1), 10.
- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3).
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru.
- Asyifa, H., Siska, E., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. 3(3), 60–71.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management*
- Dirgantara, A. S., & Putri, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Dprd Kota Pariaman. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(2), 116–122.
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. 2(1), 60–68.
- Flipppo, Edwin B. (2005). *Manajemen Porsonalia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ghozali Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1-20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Kepemimpinan, P., Organisasi, D. A. N. I., Kinerja, T., Di, K., Mina, W., Bagus, I. G., & Satrya, H. (2019). PEGUYANGAN DENPASAR I Kadek Adnyana Dwi Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting perusahaan yang diperlukan dalam menunjang setiap kegiatan perusahaan . *Kese*. 8(5), 2918–2943.
- Locke, E.A (1978). “The Ubiquity of The Technique of Goal Setting in Theories of and Approaches to Employee Motivation”, *Academy of Management Review*, July, 594-601.
- Ma, S., & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi , Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. 15(2), 266–287.
- Mutmainnah, dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. 9(4).
- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah*
- Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. 01(01), 24–33.
- Purnama, Harry Irwan, dkk. (2009). *Leadership Revolution - Good to be Great Leader*. Yogyakarta:
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 260-279.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 191–202.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12.
- Saputro (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. 9(4)
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: *Studi Literatur*. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.
- Siregar, E. M., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Batam Hills Golf Resort. 6, 13–27.
- Solehudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Journal Nursing Care Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Gorontalo*, 8(1), 16.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Edisi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja.



Jesya, 5(2), 1396–1412.