

PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. JASA MARGA MEDAN (PERSERO) TBK

Yovie Ernanda,¹ Dimas Prayoga,² Novita Sari,³ Erna Willis,⁴ Kl.Sweety Sheilan Pillai⁵

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Email : dimas06091998@gmail.com

RINGKASAN - Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. jasa marga medan (persero) tbk. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan sifat penelitian adalah penelitian eksplanatif. Populasi penelitian ini berjumlah 220 orang karyawan dan jumlah sampel penelitian ini adalah 142 dan 30 orang dijadikan sampel validitas dan reabilitas data serelah melakukan analisa terhadap data-data yang diperoleh. penelitian memperoleh kesimpulan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. jasa marga medan. secara parsial motivasi juga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Jasa marga tbk medan. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. jasa marga tbk medan. Secara simultan kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Jasa marga tbk medan sebesar 3,54% sedangkan susanya sebesar 96,46% di pengaruhi oleh variabel - variabel lain di luar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuani organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok atau kelompok pekerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang di miliki. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

¹ Dosen Universitas Prima Indonesia

² Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

³ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁴ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁵ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat yang mendapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan lain sebagainya.

Dalam hal tersebut peran seorang kepemimpinan terjadi adanya pengawasan yang belum optimal. seorang pemimpin dalam hal kedisiplinan harus berpengaruh kepada produktifitas karyawan di PT. Jasa Marga (Persero),Tbk Medan. Produktifitas karyawan yang diharapkan belum sepenuhnya dapat tercapai karena faktor permasalahan atau hambatan yang timbul dari karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan.

Kurangnya pemberian motivasi atau perhatian langsung yang diberikan oleh pihak atau perusahaan dari PT Jasa Marga (Persero), Tbk Medan, sehingga dapat menyebabkan karyawan tidak berkerja dengan royalitas dapat mempengaruhi kinerja. Kurangnya lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan menyenangkan dapat menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

PT. Jasa Marga (Persero), Tbk perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengoperasikan jalan tol Belawan-Medan-Tanjung Morawa (Belmera) di Sumatera Utara. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset penting diperusahaan dalam hal ini PT. Jasa Marga (Persero) harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja untuk mencapai tujuan seperti mendapatkan keuntungan. Dengan itu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk megembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Medan. Adapun hal-hal mengapa peneliti mengambil indikator kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja sebagai variable terikat

(dependen) yaitu dimana variable kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja lebih cocok diteliti perusahaan PT. Jasa Marga (Persero).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian –uraian tersebut di atas, maka dari itu penulis tertarik mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan.

KAJIAN TEORI

1. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ricky W.Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan ;pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.(2012:16). Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan individu menuju pencapaian tujuan. Teori yang berhubungan dengan motivasi dikemukakan pula oleh Amstrong (2017:338) proses manajemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas.

2. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E.Ayan (2017:568) bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil” ruangan, kantor atau rumah tempat kita melewati siang dan malam. Peningkatan kualitas kinerja bahwa memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan harapan. Fahmi (2016:141).

3. Teori Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Stepheni P. Robbins (2017:322) mengatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas atau (*intensity*), arah (*Direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) malam dan “jagat besar” kota, Negara dan wilayah tempat kita tinggal. Tiap pribadi dan bisnis kreatif berbeda dan membutuhkan lingkungan unit yang sesuai dengan tujuan masing-masing.kuncinya adalah menyelaraskan lingkungan sekitar dengan suasana hati yang kita butuhkan agar sari kreatif mengalir (Jordan 2017:569). Tiap pribadi dan bisnis kreatif berbeda dan membutuhkan lingkungan unit yang sesuai dengan tujuan masing-masing.kuncinya adalah menyelaraskan lingkungan sekitar dengan suasana hati yang kita butuhkan agar sari kreatif mengalir (Jordan 2017:569)

4. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Armstrong dan baron,2017:07).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Ditinjau dari jenis datanya penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik,menafsir, dan meramalkan hasilnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan – keterangan mengenai suatu data atau keadaan.

Statistika deskriptif dapat di lihat pada tabel 1 berikut:

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviasi on
Kepemimpinan	142	26,0000	47,0000	34,38732 4	4,2003860
Motivasi	142	26,0000	49,0000	35,09154 9	5,0005743
Lingkungan kerja	142	19,0000	50,0000	32,16197 2	5,7199878
Kinerja karyawan	142	26,0000	59,0000	35,47887 3	5,0623325
Valid N (listwise)	142				

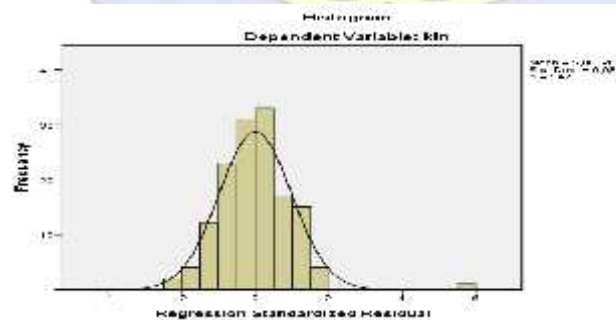
Sumber: Data diolah SPSS 2017

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Analisa Grafik

a) Grafik Histogram

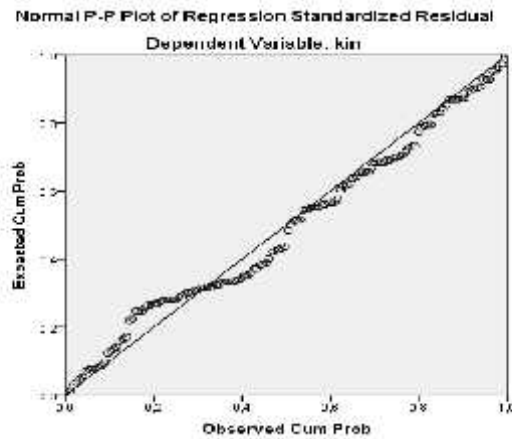


Sumber: Data diolah SPSS 2017

Gambar 1

Berdasarkan gambar 3.2 uji normalitas dengan metode uji grafik histogram dapat dilihat bahwa jika distribusi jika data residul normal, maka gambar garis ini berbentuk lonceng, pola distribusi akan merata disisi kiri dan sisi kanan pada grafik histogram. Hasil ini menunjukkan bahwa data distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b) Normal Probability Plot



Sumber: Data diolah SPSS 2017

Gambar 2

Berdasarkan dari gambar 3.3 diatas dapat dilihat bahwa data pada hasil uji normalitas dengan metode grafik probability–plot tersebut digambarkan cenderung menyebar disekitar garisid agonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut,maka hasil ini dapat disimpulkan maka data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan peneliti berdistribusi normal.

2) Uji Statistik

Uji statistik dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov. Hasil pengujian dapat di lihat pada tabel 2 berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,05050361

	Absolute	,091
Most Extreme Differences	Positive	,070
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		1,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah SPSS 2017

Pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai kolomogrov-smirnov (K-S) dengan Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,192 diatas 0,05 maka model yang telah diuji dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). untuk melihat apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	,597	1,676
Motivasi	,615	1,625
Lingkungan kerja	,816	1,225

a. Dependent Variable:

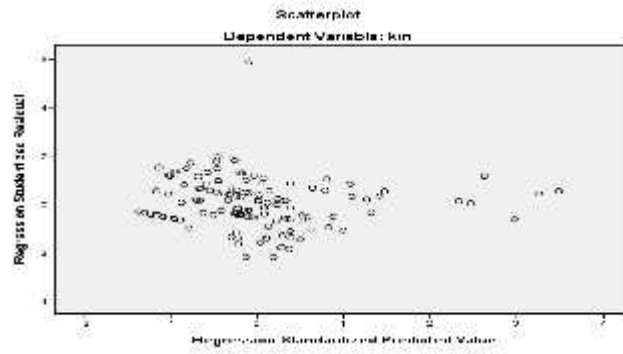
Sumber: Data diolah SPSS 2017

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil dari variabel kepemimpinan sebesar 0,597 motivasi sebesar 0,615 dan lingkungan kerja sebesar 0,816 kemudian nilai VIF lebih kecil dari angka 10 yaitu kepemimpinan sebesar 1,676 motivasi sebesar 1,625 dan lingkungan kerja sebesar 1,225 maka dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa terjadinya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastitas dapat dibagi menjadi 2 antara lain:

- 1) Uji dengan menggunakan grafik Scatter Plot



Sumber : Data diolah SPSS 2017

Gambar 4 Hasil Pengujian Scatter Plot

Dari gambar 4 dapat dilihat bahwa titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Statistik Heteroskedastisitas dengan metoda glejser

Tabel 4 Uji Statistik Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,483	2,021		2,218	,028
	Kepemimpinan	,025	,070	,039	,357	,722
	Motivasi	-,065	,060	-,121	-1,081	,281

	Lingkungan kerja	-,002	,045	-,005	-,054	,957
--	------------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data diolah SPSS 201

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) = 0,722 dan motivasi (X2) = 0,281 lalu lingkungan kerja (X3) = 0,957 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak.

2. Hasil Analisis Data Penelitian

a. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model analisis data dalam penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat digunakan rumus analisis linier berganda dimana rumus tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 5 Uji Glejser
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	9,287		
	Kepemimpinan	,295	,105	,245	2,798	,006
	Motivasi	,243	,091	,240	2,686	,008
	Lingkungan kerja	,234	,068	,264	3,440	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 2017

$$\text{Kinerja} = 9,287 + 0,295 X1 + 0,243 X2 + 0,234 X3 + e$$

b. Koefisien determinasi hipotesis

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Modelli	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,368	,354	4,0682061

- a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepemimpinan, motivasi
- b. Dependent variabel : kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi. Untuk penelitian ini, penelitian menggunakan hasil adjusted R^2 Dimana nilainya adalah 0,607. Hal ini menunjukan bahwa sebanyak 3,54 % variasi variabel kinerja (Y) Dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), Sedangkan sisanya sebanyak 96,46% merupakan variasi variabel lain yang tidak dapat di jelaskan dalam penelitian ini contohnya adalah budaya organisasi, kepuasan kerja,dsb.

c. Pengujian hipotesis secara simultan (uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya manunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Model regresi yang di gunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	1300,109	3	433,370	25,852	,000 ^b
	Residual	2313,328	138	16,763		
	Total	3613,437	141			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi, kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil F hitung sebesar 25,852 lebih besar dari tabel yaitu 2,67 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi posisi titik uji signifikansi menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.JASA MARGA MEDAN.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependent dengan menganggap variabel lainnya konstan.

Tabel 8
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3,068	,003
	Kepemimpinan	2,798	,006
	Motivasi	2,686	,008
	Lingkungan kerja	3,440	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan tabel 8 dapat ditunjukkan bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,798 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,798 > 1,997$) dan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$) hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA, (PERSERO) TBK MEDAN.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,686 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,686 > 1,997$) dan nilai signifikan ($0,008 < 0,05$) hal ini menyatakan bahwa

motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), TBK MEDAN.

- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,440 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka nilai t_{hitung} ($3,440 > 1,997$) dan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$) hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), TBK MEDAN

e. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan baik secara bersama – sama maupun secara parsial dan signifikan kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), TBK MEDAN. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut astianto (2014) dengan judul pengaruh kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), TBK MEDAN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan motivasi, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan baik secara bersama – sama maupun secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), TBK MEDAN. Hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Qamariah (2013) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT JASA MARGA (PERSERO), TBK MEDAN. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial atau simultan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh Lingkungan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,440 > 1,997$) dan signifikan diperoleh ($0,001 < 0,05$) berarti bahwa

secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), TBK MEDAN.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka di buat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO),Tbk MEDAN.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan pada PT JASA MARGA (PERSERO), Tbk MEDAN.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), Tbk MEDAN.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (PERSERO), Tbk MEDAN. kinerja karyawan mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 3,54% sisanya 96,46% dijelaskan oleh variabel-variabel independent lain yang tidak di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- A. Ivan Sanjaya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Vii Pematang Kiwah Natar)*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lampung Bandar Lampung
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi* Bandung. ALFABETA. Cv.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*, Cet 8. Semarang
- H. EDY SUTRISNO. 2009. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta. PRENADA MEDIA GROUP.

- Kaswan. 2017. ***PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan pegawai Di Tempat Kerja***. Bandung. ALFABETA. Cv.
- M. Phil. Wibowo, 2017. ***EDISI KEEMPAT MANAJEMEN KINERJA***. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sri Yuniarsih, Leonardo Budi Hasiholan, Yulianeu,2017. ***Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Kantor Divisi Regional Ii Semarang***. Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Syofian Siregar. 2013. ***Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif***. Jakarta. Pt Bumi Aksara.
- Yulinda, Rozzyana. 2018. ***Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***. Fakultas Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam. Vol. 2. No. 1.

