

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI
KERJADAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD NUGRAHA DEWATA DENPASAR**

I Nyoman Resa Adhika, resa.adhika@unmas.ac.id
I Gede Rihayana, igederihayana@unmas.ac.id
Putu Pradiva Putra Salain, divasalain@unmas.ac.id
**Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Mahasaraswati Denpasar^{1,2,3}**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan suplier buah di Denpasar yaitu UD Nugraha Dewata, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Nugraha Dewata yang berjumlah 45 karyawan. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil analisis diolah menggunakan SPSS 23.0 dimana hasil penelitian ini adalah motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Motivation, Transformational Leadership, Work Environment, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi Ekhsan (2019). Rihayana dkk, (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya internal perusahaan yang dapat digunakan dalam meningkatkan keunggulan perusahaan, sehingga penting akhirnya bagi perusahaan untuk dapat menjaga sumber daya manusianya agar berkinerja secara maksimal dan membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara di dalam meningkatkan kinerja adalah dengan menjalankan kepemimpinan transformasional, dimana dalam kepemimpinan

transformatif diharapkan seorang pemimpin mampu menjadi pemimpin di dalam menjalankan roda organisasi dengan baik.

Kepemimpinan transformasional diartikan sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi, baik faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso (2021). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Agus (2019), Dadi dkk., (2023) dan Yuniarto (2020), juga mendapati hasil yang sama yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

faktor lain yang perlu dikembangkan adalah motivasi kerja karyawan. Baskoro (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik *intern* maupun *ekstern* untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sulastri, dkk., (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tafrizi (2019). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2022), Taufik (2022) dan Irfan (2023), juga mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sering menjadi pertimbangan di dalam menjaga suasana perusahaan agar tetap kondusif dan produktif. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Suhardi (2019). Lingkungan kerja dapat meliputi

tempat parakaryawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang di lakukan Sudiarso (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang di lakukan oleh Fitriansyah (2021), Budi (2022) dan Iqra (2019), mendapati hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Menurut Jintar (2022), pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola organisasi. Kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan kinerja sesuai dengan standar atau melebihi standar yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional mengkomunikasikan tujuan perusahaan atau organisasi secara jelas sehingga mudah dimengerti oleh bawahan yang dapat menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi kepada bawahan serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Sudiarso (2021). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan Agus (2017) dan Rihayana dkk, (2022) juga mendapati hasil yang sama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sari dkk. (2022), setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan

yang telah menjadi hak karyawan. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tujuan dari perusahaan dan tujuan dari perorangan dapat tercapai, sehingga hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tafri (2019). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2022) dan Taufik (2022) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Jahroni (2022), lingkungan kerja yang dapat diterima oleh pekerja memiliki peran membentuk kinerja para karyawan. Lingkungan kerja perlu dikondisikan dengan tujuan membuat nyaman, aman dan mendukung proses kerja dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, sedangkan dampak buruk yang dihasilkan dari lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah dan memungkinkan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja dan lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan sehingga menyebabkan adanya rasa jenuh dan kelelahan pada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan akan menurun dan tujuan dari perusahaan tidak dapat tercapai. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas secara optimal yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan maka semakin maksimal kinerja karyawan yang didapatkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Sudiarso (2021), menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2021) dan Budi (2021), mendapati hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Suplier Buah UD Nugraha Dewata di Denpasar. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD Nugraha Dewata mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Indikator pengukuran yang digunakan pada variabel kepemimpinan transformasi adalah pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasi, stimulant intelektual, pertimbangan individu.
2. Indikator pengukuran yang digunakan pada motivasi kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiasi, kebutuhan akan kekuasann.
3. Indikator pengukuran yang digunakan pada variabel lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tak sedap, keamanan.
4. Indikator pengukuran yang digunakan pada variabel kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Nugraha Dewata yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *non probability sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrument penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrument penelitian dari variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah valid, selanjutnya hasil uji reliabilitas yang didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel penelitian ini lebih dari 0,70 maka masing-masing variabel dapat dinyatakan sudah reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200, yakni lebih besar dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas. selanjutnya pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas yaitu), kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) lebih dari 0,05 maka dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam variabel bebas pada penelitian ini

Pengujian Uji Hipotesis

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

| Variabel | Koef | p-value | Keterangan |
|--|-------|---------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Karyawan | 0,204 | 0,021 | Sig |
| Motivasi → Kinerja Karyawan | 0,273 | 0,025 | Sig |
| Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,285 | 0,000 | Sig |

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini berarti bahwa apabila kepemimpinan transformasional semakin baik, dimana pimpinan dapat memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam menggerakkan karyawan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Shihab, ddk., (2022) menemukan hasil bahwa bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan, dimana karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat, ddk., (2020), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Taufik, dkk., (2022) menemukan hasil bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja pada semakin baik, dimana lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhuda, ddk., (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dalam penelitian ini sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nabawi, (2019) menemukan

hasil bahwa bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

1. Pimpinan diharapkan untuk lebih meningkatkan komunikasi dengan karyawannya, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya ketika bekerja
2. Perusahaan harus meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan melalui salah satunya adalah dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi di dalam bekerja
3. perusahaan dapat mempertimbangkan dalam menyiapkan fasilitas istirahat yang lebih baik kepada karyawan, sehingga para karyawan dapat menggunakan tempat tersebut untuk beristirahat dengan lebih nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, *Katalogis*, 5(7).
- Andara, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya) (*Doctoral dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Amaliah, N. D. (2021). Pengaruh Literasi Ekonomi Dan Media Sosial Terhadap Gaya Hidup Hedonis Serta Implikasinya Terhadap Perilaku Konsumtif (Survei pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi) (*Doctoral dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Arischa, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan (*Doctoral dissertation*, IAIN Ponorogo).
- Baskoro, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto Cibinong. *Journal FAME: Journal Food and Beverage, Product and Services, Accomodation Industry, Entertainment Services*, 4(2).
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2).
- Dadi, A., Darna, N., & Kasman, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kab. Ciamis), *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1-10.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.

- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173-193.
- Hartini, S. O., dan Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasanah, N., dan Ariefahnoor, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin. *Prosiding Penelitian Dosen UNISKA MAB*, (1).
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95-106.
- Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4727-4730.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *IqtishadEQUITY jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Rahayu, S. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten (*Doctoral dissertation*, Universitas Widya Dharma).

- Rihayana, I. G., Supartha, I., Sintaasih, D. K., & Surya, I. B. K. (2023). Rethinking Open Innovation from Resources Based View and Dynamic Capability Perspective: Determinants and Its Consequences. *Quality-Access to Success*, 24(192).
- Rihayana, I. G., Salain, P. P. P., & Adhika, N. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Patung. *JMM UNRAM-MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 11(4), 281-292.
- Ringo, E. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 22 Bandung (*Doctoral dissertation*, FKIP UNPAS).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sari, N. K. N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Self-Efficacy, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Cabang Kaliaseh Denpasar (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sudiarso, S. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung Project. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 535-546.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Sulastris, S. (2018). Pengaruh kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat (*Doctoral dissertation*, Politeknik STIA LAN Makassar).

Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada salah satu perusahaan vendor alat telekomunikasi di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 16(1), 20-27.