

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN , MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.FANUC INDONESIA**

Dwi Astuti<sup>1</sup>  
Khasmir<sup>2</sup>

Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta  
Email : Astutidwi307@gmail.com, kasmir@mercubuana.ac.id

## **ABSTRACT**

*Human resource is one of the important elements for a company in order to obtain the company's goal. A good human resource performance is expected will bring the development of the company and to support the company to survive in the weak of economic conditions. Some strategies can be applied by the company are : to conduct a reliable leadership, work motivation and create a good working environment , so then it is expected that the employee will be encouraged to perform their best performance. The purpose of the research is to explore leadership, motivation and working environment in Fanuc Indonesia Company and to explore the effect of leadership, motivation, and working environment on employee performance. We used 51 samples of responden in this research. The research used a double linear regression. The independent variables in this research are leadership, motivation, and working environment . In the meanwhile, the dependent variable is employee performance. The result of partial test (t test) indicates that there are a significant influence motivation and employee performance, in the meanwhile variable leadership and working environment no significant influence to variable employee performance.*

**Keywords: Leadership, Motivation, Working Environment, Employee Performance**

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja sumber daya manusia yang baik diharapkan akan meningkatkan kemajuan Perusahaan serta menunjang Perusahaan untuk bertahan dalam kondisi perekonomian yang sulit. Strategi yang bisa dilakukan Perusahaan adalah dengan menerapkan kepemimpinan yang handal dan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga diharapkan pegawai akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang dilakukan di PT Fanuc Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Penelitian dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda. Adapun yang menjadi variabel bebasnya adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**Kata Kunci : kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan**

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah strategis, dimana sumber daya manusia itu menjadi suatu kunci dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang strategis akan memberikan nilai tambah (*add value*) sebagai tolak ukur keberhasilan usaha. Kemampuan sumber daya manusia ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan, dimana sumber daya manusia itu semakin baik, maka perusahaan itu akan menjadi perusahaan yang semakin berkembang.

Perusahaan yang maju pada umumnya berevolusi dari perusahaan yang menganggap sumber daya manusia itu sebagai alat pekerja, kini berusaha menjadi penghargaan terhadap sumber daya manusia yang berkompetensi. Kecenderungan yang kini berlangsung adalah pekerja yang dituntut memiliki pengetahuan baru yang sesuai dinamika perubahan yang tengah berlangsung. *Human capital* yang selalu mengacu kepada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keahlian, tenaga kerja perusahaan kini menjadi sangat penting, dibandingkan dengan waktu lampau.

Perubahan perubahan yang mendasar dalam lingkungan bisnis telah menyebabkan pergeseran dalam urutan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia dan fungsi sumber daya manusia diberi kesempatan mengambil peran penting dalam perekrutan pekerja didalam perusahaan, dimana semakin memiliki sumber daya yang berkompetensi, maka perusahaan itu sendiri akan menjadi berkembang. Hal ini terjadi karena fungsi sumber daya manusia sedang berubah menjadi sumber daya yang penting.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan

untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan.

Salah satu variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan kompensasi dan kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Buhler (2004:191) dalam Narmodo dan wadji

(2008) motivasi kerja diartikan sebagai proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk, dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang menakjubkan. (Buhler, 2004 dalam Narmodo dan wadji 2008 ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan kinerja. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruhnya apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dova Dwi Yanti dan Ahmad Badawi Saluy (2019 ) tentang Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rizal dan Khasmir (2019) tentang pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Counterproductive Work Behaviour karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor Kota Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap counterproductive work behaviour dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat, (2) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap counterproductive work behaviour dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat (3) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap counterproductive work behaviour dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat. (4) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama

terhadap counter productive work behaviour dengan nilai korelasi/ hubungan yang sangat kuat.

Gardner et al (2004) dan Ipkoni (2006) menemukan bahwa motivasi kerja berhasil menjadi pemoderasi. Berbeda dengan hal ini, Shieh (2008) menemukan bahwa tidak semua motivasi kerja bisa menjadi variabel moderasi dalam hubungan antara komponen dan kinerja. Berdasarkan atas hasil penelitian tersebut, maka penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi masih sangat relevan untuk diteliti.

Robin dan Judge (2008:222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. kondisi-kondisi kondusif itu bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja jaminan hari tua dan lain-lain.

Seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah bawahannya, bawahannya akan menerima perintah tersebut dengan respon baik tau respon buruk .Seorang pemimpin harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun yang menyangkut karyawannya agar terbina motivasi yang tinggi, dengan lingkungan kerja

yang baik ,maka kinerja individu yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.Faktor-faktor yang diduga dapat dapat menurunkan kinerja individu diantaranya adalah kepemimpinan,morivasi dan lingkungan kerja menurut data pra penelitian.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data pra penelitian terhadap faktor kepemimpinan menunjukkan hasil 64% yang dikategorikan **tidak baik** berdasarkan penelitian terdahulu terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja individu dan terjadi dilema manajemen pada penurunan hasil kinerja individu sebesar 7% yang dikategorikan **kurang**.
2. Data pra penelitian terhadap faktor motivasi kerja menunjukkan hasil 69% yang dikategorikan **tidak baik** berdasarkan penelitian terdahulu terdapat pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja individu dan terjadi dilema manajemen pada penurunan hasil kinerja individu sebesar 7% yang dikategorikan **kurang**.
3. Data pra penelitian terhadap faktor lingkungan kerja menunjukkan hasil 62% yang dikategorikan **tidak baik** berdasarkan penelitian terdahulu terdapat pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja individu dan terjadi dilema manajemen pada penurunan hasil kinerja individu sebesar 7% yang

dikategorikan **kurang**.

4. Data pra penelitian terhadap penilaian kinerja individu yang standar mengalami kenaikan sebesar 6.95% pada tahun 2017 – 2018 dan penilaian kinerja individu dibawah standar mengalami kenaikan sebesar 3.88% pada tahun 2016 – 2017 yang dikategorikan **kurang**

### Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kuat pengaruh lingkungan kinerja

### LANDASAN TEORI

#### Kinerja

Kasmir ( 2016 : 182 ) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

#### Kepemimpinan

Menurut Wibowo dalam Rufino De (2010) kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagian kelompok organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Peran kepemimpinan efektif pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi adalah bagaimana para pemimpin organisasi mampu menggerakkan, menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasinya secara efektif dan efisien.

#### Motivasi

Chan dan Drasgoe dalam Porter, Riesenmy, dan Field (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah bahan utama dalam pengembangan kepemimpinan sejak mengambil peran kepemimpinan sering memerlukan beberapa risiko, belajar substansial, dan perubahan hubungan kerja.

**Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

**Kerangka Pemikiran**

Kinerja yang baik salah satu nya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Unsur lain yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik adalah motivasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian kinerja yang baik di pengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian kajian teori, maka peneliti mengkaji tiga variable bebas dan satu variable terikat. Adapun variable bebasnya meliputi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja ( X3), sedangkan variable terikatnya adalah kinerja(Y). Untuk

memperjelas alur pikir, maka peneliti menyusun skema kerangka pemikiran yang disajikan pada gambar berikut ini

1.  $X1 \longrightarrow Y$

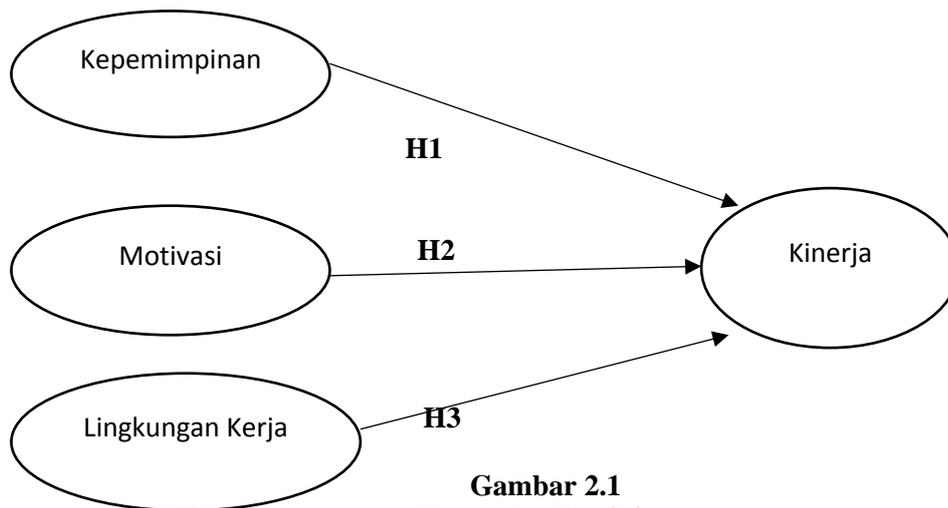
Diterangkan sesuai dengan rumusan masalah yang didukung jurnal Rufino (2010) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.  $X2 \longrightarrow Y$

Diterangkan sesuai dengan rumusan masalah yang didukung jurnal Suryani (2012) Pengaruh Motivasi Dan Remunerasi Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3.  $X3 \longrightarrow Y$

Diterangkan sesuai dengan rumusan masalah yang didukung jurnal Hanafi, Yohana (2017) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang penelitian , kajian pustaka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah di uraikan diatas , maka dapat dirumuskan hipotesis :

1. H1:Kepemimpinan berpengaruh

- signifikan terhadap kinerja
- 2. H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan secara kuantitatif, pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisa adalah berupa angka, memilih teknik statistik mana yang tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian korerasional, dimana penelitian korerasional melihat seberapa besar kaitan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini penulis melihat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Fanuc Indonesia

**Populasi dan Pengambilan Sample**

Berdasarkan Sugiyono (2015:61) menyatakan populasi itu adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Secara umum populasi adalah seluruh subjek penelitian populasi, dalam penelitian ini populasi yang kita teliti adalah operator produksi dan staf administrasi karyawan PT. Fanuc Indonesia yang berjumlah 51 karyawan.

**Metode Pengumpulan Data**

Dalam setiap kegiatan selalu ada kegiatan pengumpulan data, metode pengumpulan data yang digunakan antara lain:

- a. Data primer

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok. Peneliti pada metode ini membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner berisi instrument-instrument dari variabel bebas maupun terikat seperti Kepemimpinan ( X1), Motivasi (X2) terdiri dari kebutuhan. Lingkungan kerja (X3) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kinerja (Y) terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan kerja.

c. Wawancara

Wawancara yang telah dilakukan oleh pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan informasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti.

d. Studi Pustaka

Pengumpulan informasi dan kata dengan bantuan berbagai macam material yang ada dipergustakaan seperti dokumen, buku, catatan, majalah, kisah-kisah sejarah dan sebagainya.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Responden Penelitian**

Untuk menjaga validitas data sampel, maka diperlukan karakteristik responden, karena bisa mempengaruhi pandangan, pendapat, tanggapan terhadap sesuatu obyek. Karakteristik tersebut terdiri dari jenis kelamin responden, pendidikan dan masa kerja.

**Jenis Kelamin**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang, adapun jenis kelamin responden adalah :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	20	39,21 %
Perempuan	31	60,78 %
Jumlah	51	100%

Sumber: Data yang diolah (2019)

Tabel diatas menjelaskan data responden yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner pada lokasi penelitian, terdiri dari laki-laki 20 orang dengan prosentase 39,2.% dan perempuan 31 orang dengan prosentase 60,8 %.

### Pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.2. Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SMP	0	0,00 %
SLTA	23	45,10 %
Diploma	10	19,61 %
S1	17	33,33 %
S2	1	1,96 %
Jumlah	51	100%

Sumber: Data yang diolah (2019)

Tabel diatas menjelaskan data responden yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner pada lokasi penelitian terdiri dari SLTA 23 orang atau 45,10 %, Diploma 10 orang atau 19,61 %, Strata Satu 17 orang atau 33,33 % dan Strata Dua 1 orang atau 1,96%.

### Masa Kerja

Masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
0-5 Tahun	9	17,65 %
6-10 Tahun	22	43,14 %
11-15 Tahun	4	7,84 %
15 Tahun ke atas	16	31,37 %
Jumlah	51	100%

Sumber: Data yang diolah (2019)

Tabel diatas menjelaskan masa kerja responden yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner, kesimpulannya adalah masa kerja responden paling besar adalah antara 6 sampai dengan 10 tahun yakni sebanyak 22 orang atau 43,14 persen.

Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepemimpinan terhadap 51 responden merupakan prosedur agar data yang diperoleh layak untuk pengujian lebih lanjut, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

**Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	42,6471	15,353	,568	,843
X1_2	42,6275	15,198	,613	,840
X1_3	42,8039	15,481	,455	,850
X1_4	42,9804	15,220	,509	,846
X1_5	42,8039	15,241	,558	,843
X1_6	43,2157	15,333	,441	,852
X1_7	42,9412	14,576	,690	,833
X1_8	42,9412	15,176	,586	,841
X1_9	43,0392	14,678	,689	,834
X1_10	43,0392	13,798	,616	,838
X1_11	42,9216	14,474	,427	,859

Sumber : data diolah (2019).  
Berdasarkan hasil pengolahan data pada diatas, seluruh item pertanyaan pada

variabel Kepemimpinan valid, sebab semua memiliki nilai R hitung > 0.2759. sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	11

Sumber : data diolah (2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data, kuesioner variabel Kepemimpinan reliabel, sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,856, lebih besar dar 0,6 (0.856> 0,6).

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi**

Uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi terhadap 51 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	45,6667	25,467	,621	,910
X2_2	45,4902	24,615	,790	,903
X2_3	45,3529	25,193	,649	,909
X2_4	45,3725	24,678	,800	,903
X2_5	45,5098	24,895	,754	,905
X2_6	45,6275	25,118	,685	,908

X2_7	45,4902	25,575	,660	,909
X2_8	45,6471	24,233	,637	,911
X2_9	45,5098	24,695	,662	,909
X2_10	45,3922	25,683	,621	,910
X2_11	45,6863	25,340	,478	,919
X2_12	45,5882	25,127	,646	,909

Sumber : data diolah (2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi valid, sebab semua memiliki nilai r

hitung > 0.2759 sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	12

Sumber : data diolah (2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data, kuesioner variabel motivasi reliabel, sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,916, lebih besar dar 0,6 ( $0,916 > 0,6$ ).

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

Uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan kerja terhadap 51 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_2	30,5882	22,927	,290	,761
X3_3	30,1961	19,801	,616	,703
X3_4	30,5686	21,010	,451	,726
X3_5	30,4510	21,893	,284	,750
X3_6	30,6667	21,067	,416	,731
X3_7	30,4510	20,613	,491	,720
X3_8	30,7255	21,203	,383	,736
X3_9	30,7059	19,492	,508	,716
X3_10	30,3333	20,667	,480	,722
X3_11	30,0784	21,754	,336	,742

Sumber : data diolah (2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pertanyaan pada variabel

Lingkungan Kerja valid, sebab semua memiliki nilai r hitung > 0.2759. sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	10

Sumber : data diolah (2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pertanyaan pada variabel

Lingkungan Kerja reliabel, sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,752, lebih besar dari 0,6 ( $0,752 > 0,6$ )

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja terhadap 51 responden dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	44,8824	22,466	,521	,875
Y_2	45,0000	20,520	,635	,869
Y_3	44,9804	20,980	,602	,871
Y_4	44,8824	22,026	,567	,872
Y_5	45,1569	22,015	,453	,881
Y_6	45,0000	20,960	,649	,867
Y_7	44,9804	22,380	,514	,875
Y_8	44,8431	21,415	,789	,861
Y_9	44,8039	22,001	,630	,869
Y_10	44,7647	22,704	,602	,872
Y_11	44,6471	22,393	,592	,871
Y_12	44,6275	22,678	,487	,877

Sumber : data diolah (2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pertanyaan pada variabel

Kinerja valid, sebab semua memiliki nilai r hitung > 0.2759. sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel berikut

**Tabel 4.8. Hasil Uji reliabilitas Kinerja**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	12

Sumber : data diolah (2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.8, kuesioner variabel Kinerja reliabel, sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,881, lebih besar dari 0,6 (0.881 > 0,6).

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalisasi data dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada SPSS 25 disajikan dalam tabel berikut:

### Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 4.9. Hasil Uji Normalisasi Data**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	42,76056172

Most Extreme Differences	Absolute Positive	,086
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,617
Asymp. Sig. (2-tailed)		,842

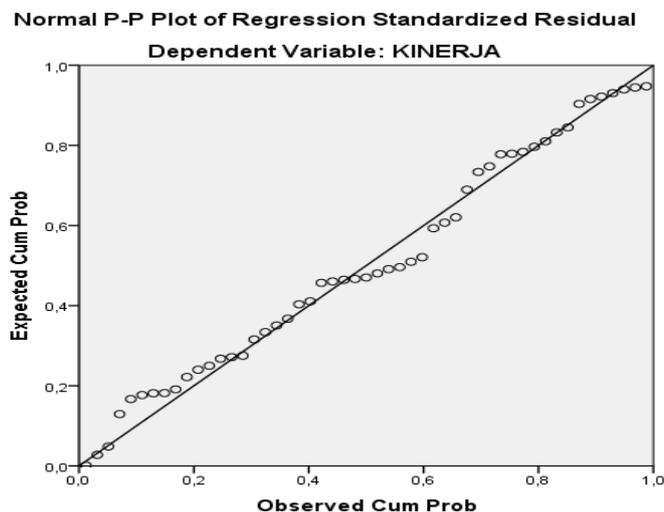
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Sumber ; data diolah (2019)

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk semua sampel lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_0$  diterima, dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak yang dapat dilihat dari plot garis antar variabel (Normal P-P). Berikut ini hasil plot garis pada model penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25.00.



Sumber ; data diolah (2019)

**Gambar 4.1 Hasil Uji**

### Linieritas

Gambar 4.1 adalah diagram yang menggambarkan plot antara nilai residu (ZRESID) dengan nilai prediksi (ZPRED) pada regresi jalur kedua (berganda) yang dengannya dapat

terlihat linieritas sebuah model regresi berganda, pada penelitian ini, model telah linier karena nilai residu yang mengikuti alur residu normal seperti pada gambar tersebut.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara 11Independent 11dependent. Ghazali (2006:96) mengemukakan nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $\geq 10$ .

**Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	98,525	80,415		1,225	,227		
	KEPEMIMPINAN	,303	,195	,301	1,552	,127	,066	15,147
	MOTIVASI	,593	,175	,633	3,391	,001	,071	14,009
	LINGKUNGAN KERJA	,053	,106	,030	,505	,616	,726	1,377

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2019).

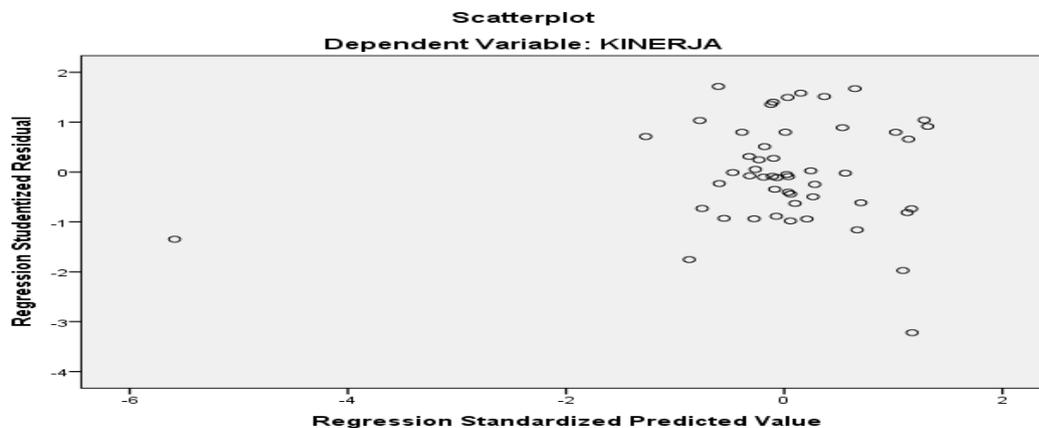
Dari tabel diatas di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat

terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan ZRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Oleh karena itu berdasarkan Gambar berikut:



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.6 terlihat bahwa dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai

prediksi) dengan ZRESID (nilai residualnya). Model yang didapatkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model terbebas dari masalah heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 25. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Persamaan Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	98,525	80,415		1,225	,227		
	KEPEMIMPINAN	,303	,195	,301	1,552	,127	,066	15,147
	MOTIVASI	,593	,175	,633	3,391	,001	,071	14,009
	LINGKUNGAN KERJA	,053	,106	,030	,505	,616	,726	1,377

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.11, didapatkan hasil koefisien regresi Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 98,525 + 0,303 X_1 + 0,593 X_2 + 0,053 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan = 98,525

Nilai Konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja). Bila variabel independen naik atau berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 98,525 atau terpenuhi.

2. Koefisien variabel (X<sub>1</sub>) = 0,303

Merupakan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) artinya jika kepemimpinan (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,303 atau 30,3 % Koefisien bernilai positif artinya antara kepemimpinan(X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan kepemimpinan (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

3. Koefisien variabel (X<sub>2</sub>) = 0,593

Merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) artinya jika motivasi (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,593 atau 59,3 % Koefisien bernilai

positif artinya antara motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) hubungan positif. Kenaikan motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).

4. Koefisien variabel ( $X_2$ ) = 0,053

Merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja Karyawan ( $Y$ ) artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,053 atau 5,3 % Koefisien bernilai positif artinya antara lingkungan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) hubungan positif. Kenaikan motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) Pada PT. Fanuc Indonesia dengan uji t. Dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $10\% : 2 = 5\% = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$ .

Keterangan:

- Jumlah responden ( $n$ ) = 51
- Jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 2
- Taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$
- Diagree of freedom*( $df$ ) =  $n-k-1 = 51-2-1= 48$ . Diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.2787, dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	98,525	80,415		1,225	,227		
	KEPEMIMPINAN	,303	,195	,301	1,552	,127	,066	15,147
	MOTIVASI	,593	,175	,633	3,391	,001	,071	14,009
	LINGKUNGAN KERJA	,053	,106	,030	,505	,616	,726	1,377

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data penelitian yang diolah, 2019

### Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung} = 1,225$

dengan nilai signifikansi 0,225 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_{a1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_{a1}$  yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

### Motivasi

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung} = 3,391$  dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_{a2}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 0,505$  dengan nilai signifikan 0,616 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_{a1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_{a1}$  yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691403,026	3	230467,675	118,482	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91423,282	47	1945,176		
	Total	782826,308	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber Data Penelitian yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, uji simultan dapat dilihat pada nilai F test dan signifikan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai  $F_{hitung} = 118,482$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 0.2759$  maka  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

### Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan uji F. Untuk mengetahui tabel F, degree of freedom dibagi mencari dua, yaitu degree of freedom sebagai pembilang atau df (n1) dan degree of freedom sebagai penyebut atau df (n2).

Keterangan:

Jumlah responden (n) = 51 orang

Jumlah variabel bebas (k) = 2

Taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$

Degree of freedom, dicari dengan rumus:

$$df(n1) = k - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$df(n2) = n - k = 51 - 2 = 49$$

dengan nilai df (n1) = 1 dan df (n2) = 49 serta taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka didapatkan nilai F tabel adalah sebesar 0.2759. Tabel uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 5.14 dibawah ini

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940 <sup>a</sup>	,883	,876	44,10415	1,718

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data : Data Penelitian yang Diolah (2019)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh 0,883. Hal ini berarti 88,3 % kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 11,7 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh  $= 98,525 + 0,303 X_1 + 0,593 X_2 + 0,053 X_3$ . Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik dari ketiga hipotesis yang diajukan hanya satu yang mendukung berdasarkan teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung} = 1,552$  dengan nilai signifikansi 0,127 dengan dengan probabilitas lebih jauh lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak terdapat pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis yang kedua yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung} = 3,391$  dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,01 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$

maka. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 0,505$  dengan nilai signifikansi 0,616 dengan dengan probabilitas lebih jauh lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dengan Kinerja yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan mempunyai kontribusi atau berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, selain itu hubungan yang positif antara Pengawasan dengan Kinerja dan sangat lemah sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di PT Fanuc tidak ada signifikansi terhadap kinerja karyawan
- b. Motivasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja hubungan yang positif antara motivasi dengan Kinerja adalah sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi di PT Fanuc ada signifikansi terhadap kinerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja mempunyai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan hubungannya adalah lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Fanuc ada tidka signifikansi terhadap kinerja karyawan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary.(2011). *Human Resource Management. Edisi 10*. Saduran Paramita Rahayu. PT Indeks. Jakarta.
- Dova dwi yanti , Ahmad Badawi Saluy (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan. Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 03 No 01. Page 52 - 58
- Hidayat, Zainul dan Muhammad Taufik. (2012). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang”. *Jurnal WIGA*, Vol.2, No.1, pp:79-97.
- Imran, Rabia, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf dan Iram Batool. (2012). “How to Boost Employee Performance : Investigating the influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective”. *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol.11, No.10, pp:1455-1462.
- Jamil, Che Zuriana Muhammad and Rapih Mohamed. (2013). “The Effect of Management Control System on Performance Measurement System at Small Medium Hotel in Malaysia”. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.4, No.4, pp:202-208.
- Jayaweera, Thushel. (2015). “Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation : A Study of Hotel Sector in England”. *International Journal of Business and Management*, Vol.1, No.3, pp:271-278.
- Kiruja E K, Karanja Kabare. (2013). : “Linking Work Environment with Employee Performance in Public Middle Level TIVET Institutions in Kenya”. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol.2, No.4, pp:83-91.
- Malayu, Hasibuan. (2011). *Manajemen : Dasar , Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mang, Elizabeth Chijiago. (2016). “Management Control System and Employees’ Performance od 19 Deposit Money Bank in Rivers State”. *The International Journal of Business*, Vol.4, Issue 2, pp:410-417.
- Mohammad Rizal , Khasmir (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Counterproductive Work Behaviour karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor Kota.
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M Wright. (2010). *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage*, 6<sup>th</sup> edition. Saduran David Wijaya. Salemba Empat. Jakarta.
- Nurhayati, Tatik, dan Ahmad Darwansyah. (2013). “Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja”. *Ekobis*, Vol.14. No.2, pp: 1-16.
- Onodugo, V.A., Uqbam O.C., Imo G. Ibe, and Ogosi Chinedu. (2013). “Organization Structure and Performance of Nigerian Banks”. *International Journal of Current Research*, Vol.5, Issue.10, pp:2938-2941.
- Peljhan, Darja and Metka Tekavčič. (2008). “The Impact of Management Control System - Strategy Interaction on Performance Management : A Case Study”. *Research Paper Organizaeija*, Vol.41, No.5, pp:174-184.
- Qunhui, Liu and Hu Yang. (2011). “The Effects of Organizational Structure on Time-Based Performance : An Empirical Study in Chinese Automobile”. *Journal on Innovation and Sutsustainability, Sao Paulo*. Vol.2.No.3, pp:59-67.
- Robbins, Stephen P. (2014). *Organization Theory : Structure, Design and Applications*. Saduran Jusuf Udaya. Arcan. Jakarta.
- Setyorini, Winarti. (2013). “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Waringin Barat Pangkalan Bun”. *Juristek*, Vol.2, No.1 Juli 2013, pp:195-201.

- Sibindi, Ntandoyenkosi (2014). "Relationship between Organizational Structure and Performance: A Case of the National Railways of Zimbabwe." *International Journal of Commerce*, Vol.3, No.2, pp:346-354.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda". *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol.2, No.1, pp: 18-23.