

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BEST WESTERN MANGGA DUA HOTEL

Ratna Sari¹⁾; Lisnatiawati Lisnatiawati²⁾

¹⁾ Korespondensi: ratna100319941@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

²⁾ lisnatiawati@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:
Leadership Style;
Motivation;
Work Environment;
Employee Performance.

Article History:
Received : 2020-10-14
Revised : 2020-10-14
Accepted : 2020-10-14

Article Doi:
<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, motivation and internal work environment on employee performance at Best Western Mangga Dua Hotel. The sample used was 106 respondents. The sampling method uses Saturation Sampling. The method of collecting data uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. Data analysis method uses Partial Least Square. This study proves that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Internal Work Environment has a positive and significant effect on employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 106 responden. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Internal, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013). Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa variabel ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti halnya Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Internal.

Sari, R., & Lisnatiawati, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. JFM : Journal of Fundamental Management, 1(1), 54-63. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

Rivai (2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Dalam hal ini menerangkan bahwa dengan adanya motivasi seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan senang hati dan semangat yang tinggi, ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik dan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan harapan perusahaan karena seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja internal menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya lingkungan kerja fisik (Air, Listrik, AC, Komputer) & lingkungan kerja non fisik (keamanan, kenyamanan, hubungan kerja)

Dalam suatu organisasi perusahaan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja internal harus selalu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada Best Western Mangga Dua Hotel, Jakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Simanjutak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2013) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Yang artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang diterapkan secara langsung/tidak langsung oleh pemimpin sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam

mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Hamzah B.Uno (2013) motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang pimpinan inginkan. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi. Untuk memenuhi beberapa kebutuhan, kuat & lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi, untuk itu perlunya suatu motivasi dalam bekerja guna tercapainya suatu tujuan, karena dengan demikian akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya, sedangkan menurut Luthans (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2014) kausal adalah hubungan yang bersifat Sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya dengan uji statistik. Di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Internal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Best Western Mangga Dua Hotel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan level staff pada Best Western

Mangga Dua Hotel sebanyak 106 orang. Dalam menentukan pengambilan sampel, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang diteliti sebanyak 106 karyawan (Pra Survei 30 Karyawan) Best Western Mangga Dua Hotel

Metode Pengumpulan Data

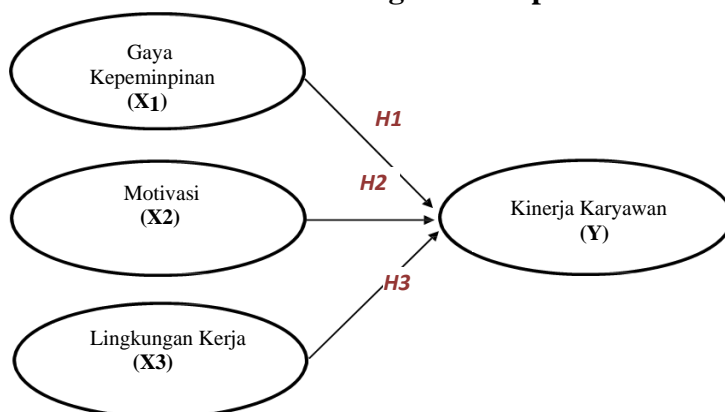
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan pembagian kuesioner secara langsung pada objek penelitian yaitu seluruh karyawan level staff pada Best Western Mangga Dua Hotel.

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder dan data primer. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknis penelitian disebut responden. Sumber data primer yang diperoleh dari penelitian ini adalah melalui responden karyawan Best Western Mangga Dua Hotel dengan menggunakan metode kuesioner. Data sekunder adalah data yang secara fisik sudah tersedia, namun dalam mencari data tersebut tidak dilakukan secara sembarangan. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa studi pustaka, jurnal-jurnal dan data dari situs web atau internet.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan pada kajian teori dan hasil riset terdahulu, maka peneliti dapat menguraikan kerangka pemikiran secara logis, mengalir dari masalah penelitian, teori yang dipakai dan hubungan antara variabel yang merupakan cerminan data/fenomena yang diteliti, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 1. Rerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian *Outer Model*

Hasil pengujian *outer model* bertujuan untuk mengetahui kualitas data yang memiliki kriteria pada tingkat uji baik. Dimana dapat dilihat dari item-item yang valid, yaitu di atas 0.5. Berikut hasil pengujian *outer model* dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Convergent Validity (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Gaya Kepemimpinan (X₁)</i>	0.80	Valid
<i>Motivasi (X₂)</i>	0.67	Valid
<i>Lingkungan Kerja Internal (X₃)</i>	0.78	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.69	Valid

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3, 201)

Tabel 5. Hasil Uji Modifikasi Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Internal (X3)	Motivasi (X2)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.896			
Kinerja Karyawan (Y)	0.827	0.835		
Lingkungan Kerja Internal (X3)	0.844	0.832	0.885	
Motivasi (X2)	0.794	0.811	0.814	0.820

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3, 2019

Tabel 6. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.965	0.970	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.913	0.932	Reliabel
Lingkungan Kerja Internal (X3)	0.906	0.935	Reliabel
Motivasi (X2)	0.901	0.924	Reliabel

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3, 2019

Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.772	0.765

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3, 2019

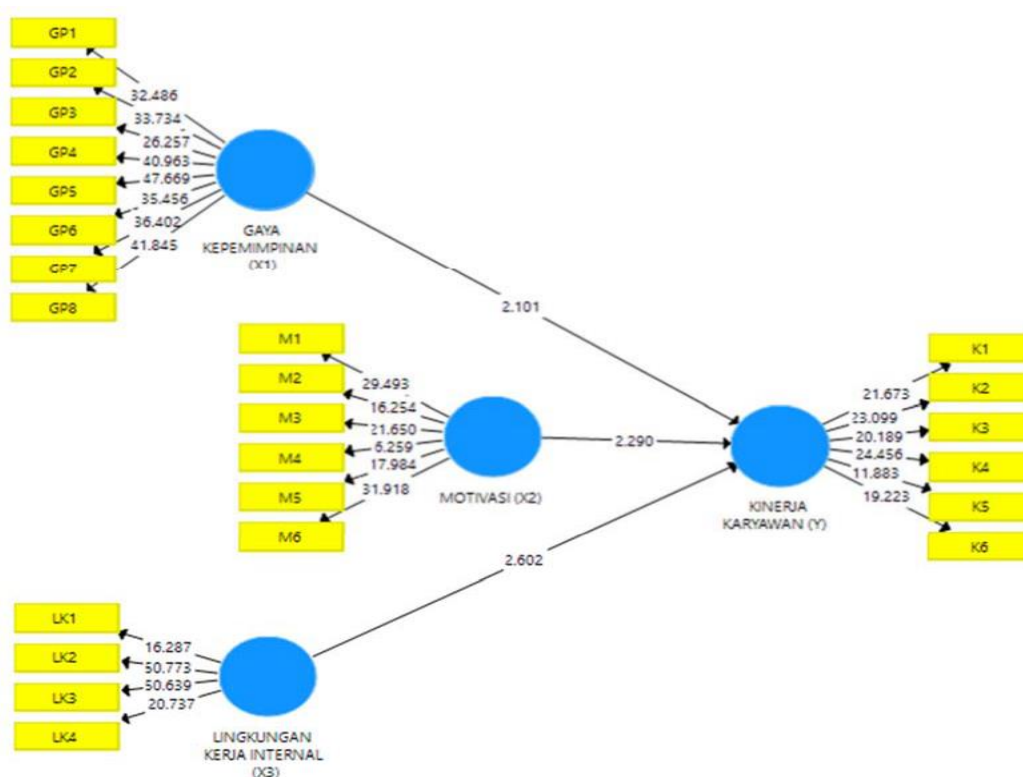
Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values

<i>Gaya Kepemimpinan (X1)</i> -> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.324	0.335	0.154	2.101	0.036
<i>Motivasi (X2)</i> -> <i>Kinerja Karyawan(Y)</i>	0.294	0.304	0.128	2.290	0.022
<i>Lingkungan Kerja Internal (X3)</i> -> <i>Kinerja Karyawan(Y)</i>	0.319	0.297	0.123	2.602	0.010

Sumber: Output pengolahan dengan SmartPLS 3, 2019

Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping



Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS (Partial Least Square) maka selanjutnya peneliti akan melakukan pembahasan mengenai analisis yang telah dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel, Jakarta. Untuk mengetahui pengaruhnya maka dilakukan pengujian hipotesis sehingga dapat diketahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H_1 pada penelitian ini diperoleh hasil nilai t-statistik > 1.96 yaitu sebesar 2.101 dengan original sample estimate sebesar 0,324. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel, Hasil ini diperkuat dengan penelitian

yang dilakukan oleh Bryan (2014) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya seorang pemimpin adalah sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawannya, untuk itu seorang pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

2. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H_2 pada penelitian ini diperoleh hasil nilai t-statistik > 1.96 yaitu sebesar 2.290 dengan original sample estimate sebesar 0,294. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel,. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H_3 pada penelitian ini diperoleh hasil t- statistik > 1.96 yaitu sebesar 2.602 dengan original sample estimate sebesar 0,319. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel, hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja internal baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja internal kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia (2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado menyatakan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Lingkungan Kerja Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel. Hasil ini membuktikan apabila lingkungan kerja internal semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Saran

- a. Pimpinan Best Western Mangga Dua Hotel harus mampu bersikap suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan bersikap adil serta menghargai

karyawannya, seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh/ panutan yang baik bagi karyawannya.

- b. Best Western Mangga Dua Hotel perlu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja seperti halnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target kerjanya, dan jenjang karir yang bagus sehingga karyawan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
- c. Best Western Mangga Dua Hotel perlu memperbaiki pencahayaan ruangan dan penataan ruang kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih efektif.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya, sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, sehingga penulis hanya mampu melakukan penelitian sebatas variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja internal. Untuk itu diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan atau menambahkan variabel lainnya pada penelitian yang akan dilakukan, seperti halnya pengaruh kedisiplinan, pelatihan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, & H. Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Model (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Akbar. M. (2017). *The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A Case Study Of A Private University In Jakarta*. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 5 (1), 85-95.
- A. Dika, R. Harsuko, & H. Nuddin. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang)*. *Api Student Journal*, 1 (1), 1-10.
- Bryan, J.T. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal "Acta Diurna"*, 3 (4), 1-20.
- Chukwuma, M.E.O., & Dr. Obiefuna. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2 (7), 137-147.
- D. Made Agus, & S. Wayan (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*, *E-Jurnal Manajemen*, 3 (1), 225-242.
- D. Titin, & R. Azis. (2017). *Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on the Performance of Employees in the Secretariat Department of Highways South Sulawesi Province*. *Internal Communication s & Organizational Behaviore Journal*, 8 (6), 1-17.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Elisiana Fani, Y., Nugraha Hari, S., & Widiartanto (2016). *The Effect Of Leadership, Work Motivation And Work Environment Of Employee Performance (Case Study Of Pt. Aneka Ilmu Semarang Section Printing)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5 (2), 1-9.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph E, Jr et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling {PLS-SEM}*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Hamzah, B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariyah, A.D. Ayu. (2015). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. 1914 Surabaya*. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- H. Djamhur, R. Ika, & Narianggono Yacinda, C.P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (2), 1-10.
- Lawrence Neuman, W. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks.
- Luthans,F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A.P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muchtar. (2017). *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6 (2), 27-40.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *International Journal of Human Resource Studies*, 5 (2), 87-103.
- Priyono & Candra, T (2016) *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance-Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. *International Education Studies*, 9 (1), 131-140.
- Putra Gede, P.U., & S. Made. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua*. *E-Jurnal Manajemen*, 2 (7), 802-814.
- P. Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1 (4), 1208-1218
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Z. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta
- Setiana. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT

Alfabet.

Sunyoto, D. (2013). Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.

Sutikno, S.M. (2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Lombok: Holistica.

S. Ady, A. Hapzi, & R. Setyo (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.

International Review of Management and Marketing. 7 (3), 342-348.

S. David, P.E., W. Frederik, G., & L. Stifan, R. (2015). The Impact Of Leadership Style, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance (Bank Bni Kawangkoan Branch). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (5),473-484.

S. Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA, 9 (1), 44-53.

S. Sarly. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal VIII Di Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1 (4), 31-39.

S. Tahmeem, & T. Sadia. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 15 (5), 153-162.

Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen, PT Raja Grafindo, Jakarta.