PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RAJETA MUSTIKA ABADI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

Pri Hermawan
NPM. 2001110040

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Pri Hermawan
Nomor Pokok	: 2001110040
Jurusan/ Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Rajeta Mustika Abadi

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 27 Oktober 2026 Pembimbing I : **Baidowi Abdhie, SE., MP**
NIDN : 0210116101

Tanggal 27 oktober 2026 Pembimbing II : **Herman Efrizal, SE., MM**
NIDN : 0202066602

115/PS/DFEB/2026

Mengetahui,

Dekan,

Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Pri Hermawan
Nomor Pokok	: 2001110040
Jurusan/ Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Rajeta Mustika Abadi

Penguji Skripsi

Tanggal 27 oktober 2026 Ketua Penguji : **Baidowi Abdhie, SE., M.P**
NIDN : 0210116101

Tanggal 27/10 2026 Penguji I : **Herman Efrizal, SE., MM**
NIDN : 0202066602

Tanggal 27/10 26 Penguji II : **Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si**
NIDN : 0201018001

115 /PS/DFEB/ 2026 Mengesahkan,

Dekan,	Ketua Program Studi,
Tanggal 27 oktober 2026	Tanggal 27 oktober 202
Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS	**Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0226028303**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'." (QS. Al-Baqarah: 286) .

Kupersembahkan kepada :

1. ***Allah S.W.T yang telah memberi kesehatan dan kekuatan dalam hidup ini.***
2. ***Kedua Orang Tuaku tercinta My Love yang selalu memberikan aku semangat dan Motivasi.***
3. ***Anak-anaku tersyang yang selalu memberikan kekuatan dan semangat.***

.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Pri Hermawan
Npm/Nomor Pokok	: 2001110040
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2026



Pri Hermawan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat memyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti sangat bersyukur karena dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Trdinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Baidowi Abdhie,SE.,M.P Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Herman Efrizal, S.E.,MM Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
6. Kepada kedua orang tua tercinta

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada peneliti. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Agustus 2026

Peneliti

Pri Hermawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT v
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiv
ABSTRAK xv
ABSTRACT xvi
RIWAYAT HIDUP xvii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 3
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 6
2.1.1 Kinerja Karyawan 6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 6
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 6
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan 7
2.1.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan 7
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan 8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan 9
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 9

2.1.2.2 Tujuan Gaya Kepemimpinan 10
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan 10
2.1.2.4 Dimensi Gaya Kepemimpinan 11
2.1.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan 12
2.1.3 Motivasi 13
2.1.3.1 Pengertian Motivasi 13
2.1.3.2 Tujuan Motivasi 14
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi 14
2.1.3.4 Dimensi Motivasi 15
2.1.3.5 Indikator Motivasi 16
2.1.4 Lingkungan Kerja 16
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja 16
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 17
2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 18
2.1.4.4 Dimensi Lingkungan Kerja 19
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja 19
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan 20
2.3 Kerangka Berfikir 22
2.4 Hipotesis 23
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian 24
3.1.1 Tempat Penelitian 24
3.1.2 Waktu Penelitian 24
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data 24
3.2.1 Sumber Data 24
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 25
3.3 Populasi,Sample Teknik Sampling 26
3.3.1 Populasi 26
3.3.2 Sample 27
3.3.3 Teknik Sampling 28
3.4 Rancangan Penelitian 29

3.5 Variabel dan Definisi Operasional 29
3.5.1 Variabel 29
3.5.2 Definisi Operasional Variabel 30
3.6 Instrumen Penelitian 32
3.6.1 Uji Validitas 33
3.6.2 Uji Reliabilitas 33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 34
3.6.3.1 Uji Normalitas Data 34
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas 34
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas 35
3.7 Teknik Analisis Data 35
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda 36
3.8 Uji Hipotesis Statistik 37
3.8.1 Uji Simultan digunakan uji F 37
3.8.2 Uji Secara Parsial, digunakan uji t 38
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum PT Rajeta Mustika Abadi 41
4.1.1 Sejarah PT Rajeta Mustika Abadi 41
4.1.2 Visi dan Misi PT Rajeta Mustika Abadi 41
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 42
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab 43
4.2 Pembahasan dan interpretasi 44
4.2.1 Karakteristik Deskripsi Profil Responden 44
4.2.1.1 Jenis Kelamin 44
4.2.1.2 Usia 45
4.2.1.3 Pendidikan 46
4.2.1.4 Lama Bekerja 47
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian 48
4.3.1 Hasil Uji Validitas 48
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 51

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 52
4.4.1 Analisi Linier Berganda 56
4.4.2 Koefisien Determinasi 57
4.5 Uji Hipotesis Penelitian 58
4.5.1 Uji Simultan (Uji F) 58
4.5.2 Uji Parsial (Uji t) 59
4.6 Pembahasan 61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 65
5.2 Saran 66
DAFTAR PUSTAKA 67
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	20
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi	24
3.2 Data Karyawan PT Rajeta Mustika Abadi	27
3.3 Definisi Operasional Variabel	30
3.4 Skala Likert	32
3.5.Interval Koefisien	37
4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2 Responden Berdasarkan Usia	45
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	48
4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)	49
4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)	50
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	51
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.10 Hasil Uji Normalitas	53
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	54
4.12 Analisi Linier Berganda	56
4.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi	58
4.14 Hasil Uji F	59
4.15 Hasil Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Berfikir..... 22

4.1 Struktur Organisasi 42

4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa SmartPLS Versi 3

ABSTRAK

Pri Hermawan, Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rajeta Mustika Abadi (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie,SE.,M.P dan Bapak Herman Efrizal, S.E.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 96 orang karyawan yang diambil menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan uji statistik uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil Secara parsial, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 7,072 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung = 4,115 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sebaliknya, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung = -0,783 dan signifikansi 0,436 > 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung = 134,578 dan signifikansi 0,000 < 0,05, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 81,4%. Kesimpulan: Lingkungan kerja dan motivasi secara terpisah serta ketiga variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sebesar 81,4% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Pri Hermawan, The Influence of Work Environment, Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT Rajeta Mustika Abadi (Supervised by Mr. Baidowi Abdhie,SE.,M.P. and Mr. Herman Efrizal, S.E., M.M.)

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of work environment, leadership, and motivation on employee performance at PT Rajeta Mustika Abadi. This research uses a quantitative method with an associative approach. The research sample consists of 96 employees selected using the census technique. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, supported by statistical tests including the t-test, F-test, and coefficient of determination. Results: Partially, the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 7.072 and a significance value of 0.000 < 0.05. The motivation variable also shows a positive and significant effect, with a calculated t-value of 4.115 and a significance value of 0.000 < 0.05. In contrast, the leadership variable has no significant effect, with a calculated t-value of -0.783 and a significance value of 0.436 > 0.05. Simultaneously, the three variables have a significant effect, indicated by a calculated F-value of 134.578 and a significance value of 0.000 < 0.05, along with a coefficient of determination (R^2) of 81.4%. Conclusion: Work environment and motivation individually, as well as all three variables collectively, exert a strong influence on employee performance. Approximately 81.4% of the variation in employee performance can be explained by these three factors, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Leadership, Motivation, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Pri Hermawan atau akrab di sapa Pri,lahir di Kabupaten PALI 11 Mei 2002.Peneliti merupakan anak ke-empat dari Bapak Dorman dan Ibu Erni. Menempuh Pendidikan di SD Negeri 4 Penukal tahun 2008-2014, SMP Negeri 2 Penukal Tahun 2014-2017, SMK Negeri 1 Penukal Tahun 2017-2020 dan melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas ekonomi Prodi Manajemen..

Palembang, Agustus 2026

Pri Hermawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja agar dapat mempertahankan eksistensi serta mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan sehingga perlu dikelola secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan memengaruhi produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, di antaranya lingkungan kerja, gaya Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak

pada menurunnya semangat dan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin memiliki peran sebagai pengarah, pembimbing, dan pengambil keputusan dalam organisasi. Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang besar, disiplin kerja yang baik, dan kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

PT Rajeta Mustika Abadi sebagai perusahaan yang berupaya meningkatkan daya saing dan produktivitas kerja memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif, gaya Gaya Kepemimpinan yang efektif, dan motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, gaya Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja karyawan. Beberapa karyawan menilai bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kelancaran

pekerjaan, sementara dari aspek Gaya Kepemimpinan masih terdapat perbedaan persepsi mengenai cara pimpinan dalam memberikan arahan dan pengawasan kerja. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga menunjukkan variasi yang dapat memengaruhi pencapaian target kerja masing-masing individu.

Kondisi tersebut apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, gaya Gaya Kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi."**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi?
4. Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Rajeta Mustika Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   a. **Bagi PT Rajeta Mustika Abadi**

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan

masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, serta peningkatan motivasi kerja.

b. **Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata.

c. **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, gaya Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

.

DAFTAR PUSTAKA

Adriana Peny, Theresia Lounggina Luisa, Hermayanti, and Alvonso Fanisius Gorang. 2023. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Beban Kerja Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(23):1018–39. https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930.

Andriyani, M. Ima, Hasnan Kadri, and Sulbahri Madjir. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang* 13(2):655–73. http://repository.um.ac.id/195968/.

A Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, D. S., & Tirtayasa, S**.** (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 50–69.

Harahap, D. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 50–63.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marzuki. (2002). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE.

Munparidi. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 7(1), 47–54.

Pratama, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112–124.

Putra, A. (2023). Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 45–58.

Rahmawati, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 120–135.

Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Syahyuni, D. (2018). Hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(2), 162–17

Sari, N. (2021). Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 25–35.