

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT DEMITRA KARSA PERDANA A5 BATANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Disusun Oleh:

**HERLAMBANG**

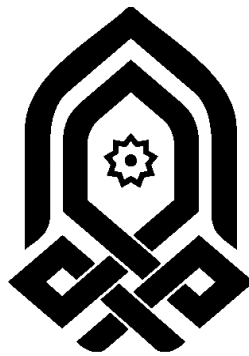
**NIM : 2013316033**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT DEMITRA KARSA PERDANA A5 BATANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

**HERLAMBANG**  
**2013316033**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2021**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herlambang

NIM : 2013316033

Fakultas : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Demitra Karsa Perdana A5  
Batang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah peneliti sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan Terima Kasih

Pekalongan, 19 Mei 2021

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular postage stamp. The stamp is yellow and red, featuring the Garuda Pancasila emblem. It is labeled '1000' and 'METERAI TEMPEL' with the serial number '34AJX426031480'.

**Herlambang**  
**NIM. 2013316033**

## NOTA PEMBIMBING

**Ade Gunawan**

Lampiran : 3 (Tiga) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

Sdr. Herlambang

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan

c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Herlambang

NIM : 2013316033

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Pekalongan, 19 Mei 2021

Pembimbing

  
Ade Gunawan M.M

NIP. 19810425 201503 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, Telp 085728204134/Fax. (0285) 423418  
Website : febi.iainpekalongan.ac.id /Email : febi@iainpekalongan.ac.id

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **HERLAMBANG**

NIM : **2013316033**

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DEMITRA KARSA PERDANA A5 BATANG**

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 14 juli 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

**Penguji I**

**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H**

NIP. 19750220 199903 2 001

**Penguji II**

**Drajat Stiawan, M.Si.**

NIP. 19830118 201503 1 001



Pekalongan, Juli 2021  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.**

NIP. 19750220 199903 2 001

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala hidayah dan rahmat-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Shalawat serta salam bagi junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir. Sebagai rasa cinta dan kasih, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Alamamater IAIN Pekalongan yang sudah memberikan banyak pengalaman dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama melakukan studi.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Casan dan Ibu Rayumi yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi doa dan bimbingan yang tak pernah ada hentinya untuk anaknya.
3. Kakak – kakaku tecinta, Kaswari, Wases dan Daryoso kemudian adek saya Mila Sari yang setiap hari memberikan semangat.
4. Sahabat perkuliahanku, Group Mendoan Afif Bachtiar, M. Miftah, Subhan Fikri. P, Karyoto, A. Saefur Rijal dan Faris Hidayatullah yang memberikan warna dari awal perkuliahan sampe menyelesaikan studi ini.
5. Penyemangatku untuk Levvy Emiliani yang setiap hari memotivasi dan memberikan dukungan dan menghibur dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Keluarga besar Bharaka Bapak Sarjito dan beserta Jajarannya yang selalu memberikan dorongan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

7. Sahabat-sahabatku Dengkul Squad, Rizal, Ali, Ari, Navis yang selalu menghibur dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh dosen yang telah mengajari dan membimbingku.
9. Seluruh teman Ekonomi Syariah angkatan 2016 kelas Non Reguler yang telah memberikan keceriaan kepada penulis.

## **MOTTO**

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah “

(HR.Turmudzi)

Cobalah tidak untuk menjadi seseorang yang sukses, tetapi menjadi seseorang yang bernilai.”

(Albert Einstein)

Adapun salah satu pekerjaan terpenting manusia, yang membuatnya bisa ditandai sebagai makhluk bernama manusia adalah berpikir".

(Emha Ainun Nadjib)



## ABSTRAK

### **HERLAMBANG. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Demitra Karsa Perdana A5 Batang**

Sumber daya manusia ialah aset utama darisuat perusahaan, hal tersebut disebabkan karena manusia merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi manusia atau sumber lain sehingga bisa digerakkan. Oleh karenanya sumber daya adalah suatu hal yang penting sebagai kunci untuk perlu dipertahankan sebuah perusahaan yang dibarengi dengan tuntutan agar dapat dihadapi untuk menjawab tiap tantangan perusahaan, baik dan buruknya tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Makna dari kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil dari pekerjaan individu atas pencapaiannya baik secara mutu ataupun angka dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan pimpinan kepadanya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, jumlah sampelnya adalah 80 sampel dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik penarikan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan cara *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilansampelsecaraacakdarianggota populasi tanpa mempedulikan tingkatan. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan (X1) dengan signifikansi  $0,014 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,077 > 1,99085$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan signifikansi  $0,563 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 0,581 > t_{tabel} 1,99085$  tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan signifikansi  $0,162 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 1,412 < t_{tabel} 1,99085$  tidak berpengaruh secara signifikan. Akan tetapi variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung} 5,727 > F_{tabel} 2,72$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,152 atau 15,2 % Karena nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,152 atau 15,2 % maka variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi berubahnya kinerja sebesar 15,2% dan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

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

## ***ABSTRACT***

### **HERLAMBANG. The Effect Of Leadership, Work Motivation And The Work Environment On Employee Performance At Pt. Demitra Karsa Perdana A5 Batang**

Human resources are the main asset of a company, this is because humans are a resource that can influence humans or other resources so that they can be mobilized. Therefore, resources are an important thing as a key to maintain a company that is accompanied by demands so that it can be faced to answer every company's challenges, both good and bad cannot be separated from the performance of its employees. The meaning of the employee's performance itself is the result of individual work for their achievement both in quality and in numbers in order to carry out tasks in accordance with the responsibilities given to them by the leadership.

This type of research is field research with a quantitative approach, the number of samples is 80 samples and the sampling technique in this study uses the Probability Sampling technique, which is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as sample members by means of Simple Random Sampling, namely random sampling of population members regardless of level. The data sources were obtained from primary data and secondary data.

The results showed that based on the results of the t test the leadership variable (X1) with a significance of  $0.014 < 0.05$  and  $t \text{ count } 2.506 > 1.99085$  had a significant effect on performance. For the work motivation variable (X2) with a significance of  $0.563 > 0.05$  and  $t \text{ count } 0,581 < t \text{ table } 1.99085$  has no significant effect on performance. Work Environment Variable (X3) with a significance of  $0.162 > 0.05$  and  $t \text{ count } 1,412 < t \text{ table } 1.99085$  has no significant effect. However, the variables of leadership, work motivation and work environment simultaneously have an effect on performance with an F value of  $5.727 > F \text{ table } 2.72$  with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Determination coefficient of Adjusted R Square is 0.152 or 15.2%. Because the Adjusted R Square value is 0.152 or 15.2%, the variables of leadership, work motivation and work environment affect the change in performance by 15.2% and the remaining 84.8% is influenced by variables. others outside of research.

Keywords:employee performance, leadership, work motivation and work environment

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., rektor IAIN Pekalongan, yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyetujui penelitian.
3. Bapak M. Aris Safii M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Bapak Ade Gunawan M.M selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Puspitasari, M.Pd. selaku DPA saya yang telah membantu dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga tercinta Bapak Casan dan IbuRayumi yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan bimbingan kepada penulis.
7. Kakakku dan adek-adekku yang selalu menghibur, memberikan dukungan, semangat, doa kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2016 khususnya Ekos Q 2016. Kelas unik dan asik yang telah memberikan kenangan tak terlupakan.

9. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis demi terselesainya skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lain yang memerlukan.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Pekalongan, 19 Mei 2021  
Penulis



**Herlambang**  
**Nim. 2013316033**

## DAFTAR ISI

|                                       |       |
|---------------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL.....                    | i     |
| HALAMAN PERNYATAAN .....              | ii    |
| NOTA PEMBIMBING .....                 | iii   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....               | iv    |
| PERSEMBAHAN .....                     | v     |
| MOTTO.....                            | vii   |
| ABSTRAK .....                         | viii  |
| <i>ABSTRACT</i> .....                 | ix    |
| KATA PENGANTAR .....                  | x     |
| DAFTAR ISI.....                       | xii   |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN..... | xv    |
| DAFTAR TABEL.....                     | xviii |
| DAFTAR BAGAN.....                     | xix   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                 | xx    |
| BAB I PENDAHULUAN.....                | 1     |
| A. Latar Belakang Masalah.....        | 1     |
| B. Rumusan Masalah .....              | 6     |
| C. Tujuan Penelitian .....            | 6     |
| D. Manfaat Penelitian .....           | 7     |
| E. Sistematika Penulisan.....         | 8     |
| BAB II KERANGKA TEORI.....            | 9     |
| A. Landasan Teori.....                | 9     |
| 1. Kinerja Karyawan.....              | 9     |
| 2. Kepemimpinan .....                 | 12    |
| 3. Motivasi Kerja.....                | 18    |
| 4. Lingkungan Kerja.....              | 22    |
| B. Penelitian Terdahulu .....         | 25    |
| C. Kerangka Berfikir.....             | 28    |

|  |    |
|--|----|
| D. Hipotesis.....  | 30 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....                         | 32 |
| A. Metodologi Penelitian .....                             | 32 |
| 1. Jenis Penelitian .....                                  | 32 |
| 2. Pendekatan Penelitian.....                              | 32 |
| 3. Tempat Penelitian.....                                  | 32 |
| 4. Variabel Penelitian .....                               | 32 |
| B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....     | 36 |
| 1. Populasi Penelitian .....                               | 36 |
| 2. Sampel Penelitian .....                                 | 36 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel.....                          | 37 |
| C. Sumber Data.....  | 38 |
| 1. Data Primer.....  | 38 |
| 2. Data Sekunder .....                                     | 38 |
| D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....              | 38 |
| 1. Instrumen.....  | 38 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....                | 39 |
| E. Teknik Analisis Data.....                               | 41 |
| 1. Analisis Uji Instrumen.....                             | 41 |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....                                 | 43 |
| 3. Analisis Regresi Linear Berganda .....                  | 45 |
| 4. Uji Hipotesis.....                                      | 46 |
| 5. Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Squares</i> ).....     | 48 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....                   | 49 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....                    | 49 |
| 1. Gambaran Umum PT. Demitra Karsa Perdana A5 Batang ..... | 49 |
| 2. Visi dan Misi .....                                     | 50 |
| 3. Makna PT. Demitra Karsa Perdana A5 .....                | 50 |
| B. Deskripsi Data dan Karakteristik Responden .....        | 52 |
| 1. Deskripsi Data .....                                    | 52 |
| 2. Karakteristik Responden .....                           | 52 |

|  |    |
|--|----|
| C. Analisis Data .....                   | 56 |
| 1. Uji Instrumen.....                    | 56 |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....               | 59 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 63 |
| 4. Uji Hipotesis.....                    | 65 |
| 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 68 |
| D. Pembahasan.....                       | 69 |
| BAB V PENUTUP.....                       | 75 |
| A. Kesimpulan .....                      | 75 |
| B. Saran.....                            | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                     | i  |
| LAMPIRAN.....                            | v  |

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan                 |
|------------|------|-------------|----------------------------|
| ا          | Alif | tidak       | tidak dilambangkan         |
| ب          | Ba   | B           | Be                         |
| ت          | Ta   | T           | Te                         |
| ث          | Sa   | ṣ           | es (dengan titik di atas)  |
| ج          | Jim  | J           | Je                         |
| ح          | Ha   | ḥ           | ha (dengan titik di        |
| خ          | Kha  | Kh          | ka dan ha                  |
| د          | Dal  | D           | De                         |
| ذ          | Zal  | Z           | zet (dengan titik di atas) |
| ر          | Ra   | R           | Er                         |
| ز          | Zai  | Z           | Zet                        |
| س          | Sin  | S           | Es                         |
| ش          | Syin | Sy          | es dan ye                  |
| ص          | Sad  | ṣ           | es (dengan titik di bawah) |
| ض          | Dad  | ḍ           | de (dengan titik di        |
| ظ          | Ta   | ṭ           | te (dengan titik di bawah) |
| ظ          | Za   | ẓ           | zet (dengan titik di       |
| ع          | 'ain | '           | koma terbalik (di atas)    |
| غ          | Gain | G           | Ge                         |
| ف          | Fa   | F           | Ef                         |



|   |        |   |          |
|---|--------|---|----------|
| ق | Qaf    | Q | Qi       |
| ك | Kaf    | K | Ka       |
| ل | Lam    | L | El       |
| م | Mim    | M | Em       |
| ن | Nun    | N | En       |
| و | Wau    | W | We       |
| ه | Ha     | H | Ha       |
| ء | Hamzah | ` | Apostrof |
| ي | Ya     | Y | Ye       |

## 2. Vokal

| Vokal tunggal | Vokal rangkap | Vokal panjang |
|---------------|---------------|---------------|
| أ = a         |               | أ = ā         |
| إ = i         | أِي = ai      | إِي = ī       |
| أ = u         | أُو = au      | أُو = ū       |

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

## 4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا ditulis *rabbānā*

الْبِرِّرِ ditulis *al-birr*

## 5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

الجلال ditulis *al-jalāl*

#### 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/.

Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Karyawan.....                                   | 4  |
| Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....                               | 34 |
| Tabel 3.2 Skala Likert.....                                      | 39 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....          | 52 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin..... | 53 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....        | 54 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....    | 54 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....  | 55 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinsn (X1).....             | 56 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji validitas Motivasi Kerja (X2).....           | 57 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....         | 57 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....                   | 58 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....                 | 59 |
| Tabel 4.11 Uji Normalitas Data.....                              | 60 |
| Tabel 4.12 Grafik P-Plot.....                                    | 60 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....                      | 61 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                    | 62 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser.....                                | 63 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....                | 64 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t (parsial).....                            | 65 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji f (Simultan).....                           | 67 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                  | 68 |

## DAFTAR BAGAN

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Bagan 2.1 Kerangka Berfikir ..... | 28 |
|-----------------------------------|----|

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Hasil Pengujian

- A. Hasil Uji Instrumen
- B. Uji Asumsi Klasik
- C. Analisis Regresi Linier Berganda
- D. Uji Hipotesis
- E. Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 5

- A. Daftar r tabel
- B. Daftar t tabel
- C. Daftar f tabel

Lampiran 6

- A. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian
- B. Surat Keterangan Telah Melaksanakan penelitian

Lampiran 7

- A. Dokumentasi

Lampiran 8

- A. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia ialah aset utama dari suatu perusahaan, hal tersebut disebabkan karena manusia merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi manusia atau sumber lain sehingga bisa digerakkan. Oleh karenanya sumber daya adalah suatu hal yang penting sebagai kunci untuk perlu dipertahankan sebuah perusahaan yang dibarengi dengan tuntutan agar dapat dihadapi untuk menjawab tiap tantangan perusahaan, baik dan buruknya tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Makna dari pada kinerja itu sendiri adalah hasil dari pekerjaan individu atas pencapaiannya baik secara mutu ataupun angka dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya (Mordiyanti, 2019). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Pencapaian kinerja yang baik tentunya dengan kepemimpinan yang baik pula.

Kepemimpinan adalah sebuah kompetensi dimana individu menggerakkan, mempengaruhi dan meyakinkan individu lain supaya mau bersama-sama bekerja dalam mencapai sebuah tujuan sebagai sebuah tim atau perkumpulan. Setiap individu merupakan pemimpin. Sehingga, dapat diketahui kepemimpinan adalah penting bagi setiap orang dimana aturan

yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat berpengaruh bagi orang lain supaya dapat diikuti dan menunjukkan sikap hormat kepada pemimpin dengan cara menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, sehingga dapat memberikan hasil yang baik. (Sasono, 2018) Dari kepemimpinan yang baik juga dibutuhkan motivasi untuk mendorong kinerja karyawan itu sendiri.

Seperti dalam jurnal penelitian Jelita Carolione Inaray, Olivia S. Nelwan dan Viktor P.K. Lengkong yang menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan lah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk berkerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. (Jelita Carolione Inaray, 2016) Untuk menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki dibutuhkan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Jelita Carolione Inaray O. S., 2016). Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2002).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya (Kadarisman, 2012).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lokasi seorang bekerja untuk dapat mempengaruhi dirinya berubah dalam melaksanakan perkerjaan. Lingkungan fisik yang aman dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik juga mempengaruhi, misalnya adanya suasana harmonis dalam hubungan kerja dari setiap karyawan yang ada di perusahaan, produktifitas pekerjaan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya keharmonisan yang terjalin antara seorang pimpinan dengan para karyawannya (A, 1982).

Lingkungan kerja dimana tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Di mana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja, kesejahteraan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang



baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan(Sidanti, 2015).

PT Demitra karsa perdana A5 batang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Produk yang dimiliki adalah jasa pengamanan atau satuan pengaman. Perusahaan bidang jasa ini ada di Desa Kencono Rejo Kecamatan Tulis. Perusahaan jasa pengamanan ini adalah pengamanan di PLTU Batang 2x1000 MW yang pembangunannya di Desa Ujungnegoro Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Siswanto dibagian HRGA PT Demitra Karsa Perdana a5 Batang mengatakan kinerja dalam beberapa tahun ini sangat baik keberhasilan itu dapat dilihat dari permintaan pengguna jasa untuk pengamanan PLTU Batang dapat dilihat dari tabel.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan

| No | Tahun     | Jumlah    |
|----|-----------|-----------|
| 1  | 2013      | 50 orang  |
| 2  | 2014-2020 | 100 orang |

Ditahun 2014 menunjukkan permintaan penambahan jasa pengaman di PT Demitra Karsa perdana yaitu jumlah tambahan 50 orang, penambahan jumlah karyawan ini tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik dan beberapa faktor yang mendukung kinerja karyawan. Kemudian PT Demitra Karsa Perdana a5 Batang juga berusaha memaksimalkan sumber daya manusia dengan menanamkan motivasi kepada karyawannya dan

memberikan pelayanan melalui sikap kepemimpinan yang baik serta menyediakan lingkungan kerja yang baik agar para karyawannya bisa nyaman dan memberikan kinerja yang maksimal. Meskipun begitu pada kenyataannya di lapangan terdapat beberapa karyawan yang masih kurang nyaman dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, misalnya datang terlambat dalam mengikuti apel pada jam yang sudah ditentukan, tidak mengikuti aturan yang telah dibuat perusahaan serta tidak menjaga kebersihan lingkungan tempat kerjanya. Keadaan tersebut dapat memberikan dampak buruk pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan (Siswanto, 2020).

Latar belakang permasalahan di atas menjelaskan bahwa sikap menjadi pemimpin, motivasi dalam bekerja serta lingkungan dalam pekerjaan sangat berpengaruh pada kinerja setiap karyawannya. Selain masalah tersebut, penelitian ini dapat membuktikan argumen dari beberapa literatur yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan dalam pekerjaan menjadi hal yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga peneliti tertarik untuk dapat melaksanakan penelitian berkenaan dengan **Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang di atas, penulis beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Demitra Karsa Perdana a5 Batang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Demitra karsa perdana a5 Batang?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Demitra Karsa perdana a5 Batang.

## **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan dampak positif berupa sumbangan pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademis

Riset ini mampu memperdalam khasanah pengetahuan serta dapat dikembangkan lagi kedepannya dengan penelitian-penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

- b. Bagi Karyawan

Riset ini mampu memberikan informasi kepada karyawan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan dan unggul dalam persaingan bisnis.

- c. Bagi Perusahaan

Riset ini mampu menjadi masukan dan kritikan kepada pihak perusahaan PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang agar semakin lebih baik lagi kedepannya. Terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **Sistematika Penulisan**

Berikut adalah sistematika dalam skripsi ini.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang uraian latarbelakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat landasan teori, kerangka berpikir tinjauan pustaka dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktupenelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data penelitian, metode analisis data, teknik keabsahan data serta langkah-langkah penelitian.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bagian hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini berisi tentang hasil-hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari hasil observasi dan koesioner yang diisi oleh responden di PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kepemimpinan uji t diperoleh tingkat signifikansi variabel kepemimpinan adalah  $0,014 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,506 > 1,99085$  dan nilai koefisien B bernilai positif yaitu 0,326. Jadi hipotesis yang telah diruskan  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima atau dengan kata lain bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana A5 batang
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Motivasi kerja diperoleh tingkat signifikansi variabel motivasi kerja  $0,563 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 0,581 < t_{tabel} 1,99085$  maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Demitra Karsa Perdana A5 Batang
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja diperoleh Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja  $0,162 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 1,412 < t_{tabel} 1,99085$  maka  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana A5 Batang.
4. Berdasarkan hasil pengujian simultan ( uji f) melalui perhitungan SPSS yang dilakukan dalam penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} 5,727 > F_{tabel} 2,72$

dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Lingkungan Kerja (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan di PT. Demitra Karsa Perdana A5 Batang.

5. Berdasarkan koefisien determinasi memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,152 atau 15,2 %. Karena nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,152 atau 15,2 % maka variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi berubahnya kinerja sebesar 15,2% dan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana A5 Batang.
2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah referensi untuk kegiatan mengajarnya ataupun penelitiannya. Selain itu juga bisa mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan

penelitian, indikator variabel penelitian, dan instrumen analisis yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya dan N. Purnomolastu dan A.J Tjahjoanggoro. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*.Sidoarjo: Brillian Internasional.
- Anwar Prabu AA. Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja sdm*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja sdm*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Prasetyo., Ari 2014. *Kepemimpinan dalam perspektif Islam*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Armstrong dalam Kaswan, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong dalam Kaswan. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azuar, Juliandi, Irfan Dan Saorinal Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*.Medan: UMSU Press.
- Beni, Ahmad Saebani dan H. Yana Sutisna. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danang,Sunyoto2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta:CAPS.
- ErwandanDyah. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta:GavaMedia.
- H. M. Burhan Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Ilmu Sosal Lainnya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Haryadi,Sarjonodan Winda Julianita.2011 *SPSS vs LISREL:Sebuah Pengantar,Aplikasi untuk Riset*.Jakarta:SalembaEmpat.
- Hengky ,Latan dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta.

- HuseinU. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta:Gramedia.
- HuseinUmar. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghazali.2005. *Analisis Multivariated Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. 2013.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Universitas Diponegoro.
- Imam Ghazali. Analisis Multivariated Imam Ghazali, Analisis Multivariated Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- ImamGhozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19.Cetakan-5* Semarang : BPUndip.
- Indah Kusuma Dewi. 2019. *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gre Punlishing.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- J. Supranto. 2007. *Teknik Sampling Untuk Survey dan Eksperimen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kun Maryati dan Juju Suryawati. 2006. *Sosiologi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Lukas Setia Atmaja. 2009. *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi, Ed II*. Yogyakarta : Andi Osffset.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Raja Grafindo persada.
- Malayu S.P Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.PT Grasindo.

- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeharino. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten*. Depok:PT. Rajagafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada.
- Nitisemito, A. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2006. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rochmat Aldy Purnomo. 2014. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo:CVWadeGroup.
- Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Jakarta; Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Peneliti*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto. 1998. *Statistika*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Syaifuddin Azwar. 1998. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syofian Sirega. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta:Kencana.

- Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- V. Wiratna Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Binsin dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Jelita Carolione Inaray, Olivia S. Nelwan dan Viktor P.K. Lengkong. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 no. 02
- Moh Ainur Rahman dan Arik Prasetya, “ *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( studi pada karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang )* “ Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 63 No. 1 Oktober 2018
- Sidanti, heni. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA. Volume 9 Nomor 1 hlm 44 diakses tanggal 25 november 2020 Jam 16.35.
- Adhita Yudhi Sasono, “ *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pt. Dong Young Tress Indonesia , Yogyakarta*. “ Universitas Sanata dharma Yogyakarta, Program studi Manajemen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, 2018.
- Herna Mordiyanti, “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah Cabang Pekalongan*”, Pekalongan, IAIN Pekalongan, program studi ekonomi syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam, 2019.
- Reinhard Efraim Murbijanto. 2020. *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*. Wwww. Eprints. Undip.Ac.Id. Diakses 22 november 202
- Wawancara dengan Bapak Siswanto ( HRGA ) PT Demitra Karsa Perdana a5 Batang pada tanggal 28 September 2020
- Wawancara dengan Bapak Furqon (Coo Admin) PT. Demitra Karsa Perdana a5 Batang pada tanggal 29 April 2021