



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bali Coral Di Banyuwangi

Nur Hasana^a, Hary Sulaksono^b, Hayatul Masfufah^c

^aMahasiswa STIE Mandala Jember, nurhasana16@gmail.com

^bDosen STIE Mandala Jember, hary@stie-mandala.ac.id

^cDosen STIE Mandala Jember, hayatulmasfufah@stie-mandala.ac.id

E-mail Penulis Korespondensi : hary@stie-mandala.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim 4 Oktober 2021

Direvisi 27 Oktober 2021

Diterima 10 November

2021

Keywords:

Leadership

Motivation,

Environment, Performance

employee

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,

Motivasi, Lingkungan

Kerja, Kinerja

karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at CV Bali Coral in Banyuwangi. The population in this study are all employees at CV Bali Coral in Banyuwangi. The sample used is 64 employees or respondents who are employees at CV. Bali Coral in Banyuwangi. Technique the sampling used is Non Probability Sampling With the sample method census (saturated). The test used is the data instrument test (validity test and test). reliability), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and test heteroscedasticity), Coefficient of Determination (R²), and t test, the analytical technique that used is Multiple Linear Regression analysis. Data analysis method using the help of SPSS 20. The results showed that the f. test results statistically it can be proven that the independent variable Style Leadership, Motivation and Work Environment simultaneously affect significant impact on employee performance at CV Bali Coral in Banyuwangi. Results T-Test Leadership Style and Motivation and Work Environment Influence partially on Employee Performance at CV Bali Coral.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di CV Bali Coral di Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 64 karyawan atau responden yang merupakan karyawan di CV Bali Coral di Banyuwangi. Teknik sampling yang digunakan Non Probability Sampling Dengan metode sampel sensus (jenuh). Uji yang digunakan yaitu uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), Koefisien Determinasi (R^2), dan uji t, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Metode analisis data menggunakan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Hasil uji f secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independent Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi. Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral.

PENDAHULUAN

Perusahaan CV Bali Coral ini merupakan perusahaan distributor ikan hias dan terumbu karang yang pemasarannya tidak hanya di luar Jawa tetapi juga ekspor ke luar negeri. Perusahaan adalah salah satu organisasi yang menghimpun orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan, Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Dan salah satu sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di perusahaan bisa disebut juga dengan pegawai atau karyawan, karena tanpa kinerja mereka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2008) gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak – gerak yang bernilai bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Seorang pemimpin mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi sikap karyawan untuk rela melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia (Hasibuan:2009). Dengan Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan Motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor Motivasi kerja, Lingkungan Kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. 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 karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Kesimpulan di atas seorang pemimpin mempunyai peranan penting untuk mempengaruhi para karyawannya yang berdampak positif maupun negatif karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari SDM (Sumber Daya Manusia). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi pemerintah

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2008: 29), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi dapat disimpulkan Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) :

1. Kemampuan karyawan
2. Motivasi
3. Dukungan atau dorongan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan Hubungan dengan organisasi

Gaya Kepemimpinan

Mengenai kepemimpinan kartono (2003:28) Kepemimpinan muncul bersama adanya peradaban manusia, yaitu sejak zaman nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia dan ada unsur kepemimpinan. Pada saat itu pribadi yang ditunjuk sebagai pemimpin adalah orang-orang yang paling kuat, paling cerdas, dan paling berani. Terdapat lima Gaya Kepemimpinan menurut Siagian (2002:4), yaitu: 1. Tipe pemimpin yang otokratik 2. Tipe pemimpin yang militeristik 3. Tipe pemimpin yang paternalistik 4. Tipe pemimpin yang kharismatik 5. Tipe pemimpin yang demokratis

Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:12) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan. Uraian dari masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut: 1. Faktor Internal. Faktor internal yang dinilai dapat mempengaruhi pemberian Motivasi pada seseorang yaitu: a. Keinginan untuk dapat hidup. b. Keinginan untuk dapat memiliki. c. Keinginan memperoleh penghargaan d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan. 2. Faktor Eksternal. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan Motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah: a. Kondisi Lingkungan Kerja b. Kompensasi yang dianggap memadai c. Supervisi yang baik. d. Adanya jaminan pekerjaan. e. Status dan tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1999:86) mendefinisikan Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:21) bahwa Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari kedua pendapat diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sangatlah berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Oleh karena itu, pengaturan perencanaan Lingkungan Kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana aman dan nyaman.

METODE PENELITIAN

Perusahaan yang akan di teliti adalah perusahaan ekspor ikan hias dan terumbu karang yang ada di dusun selogiri kecamatan kalipuro kabupaten Banyuwangi, perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 dan beroperasi pada tahun yang sama 2010. Untuk SDM pada perusahaan ini terdapat 64 karyawan yang semuanya bergerak pada beberapa bagian. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari CV Bali Coral yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki bidang yang berbeda. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan 5 skala likert, Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson product moment* dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *pearson product moment* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator dalam penelitian ini dinyatakan relevan atau valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data semua variabel memiliki nilai croanbach alpha $> 0,6$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Dari uji normalitas yang dilakukan, diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai dari Asym Sig sebesar 0,200 yang lebih besar

dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Dari uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent karena pengujian menunjukkan nilai Tolerance $\geq 0,1$ VIF ≤ 10 .

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji ini juga melihat besaran R square untuk mengetahui berapa persen (%) varian pada variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dan melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen.

Tabel 4. 11 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	10,560	3,471		3,042	,003
1					
Gaya Kepemimpinan (X1)	-,074	,047	-,217	-2,551	,026
Motivasi (X2)	,187	,096	,271	2,947	,046
Lingkungan Kerja (X3)	,347	,095	,419	3,656	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Lampiran 8, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,560 - (0,074)X_1 + (0,187)X_2 + (0,347)X_3$$

Koefisien Diterminasi (R²)

Koefisien Determinasi () untuk mengukur seberapa besar atau presentase kontribusi variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen (Kinerja).

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 13 Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,560	3,471		3,042	,003
1					
Gaya Kepemimpinan X1	-,074	,047	-,217	-2,551	,026
Motivasi X2	,187	,096	,271	2,947	,046
Lingkungan Kerja X3	,347	,095	,419	3,656	,001

Hipotesis 1 : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Besarnya signifikansi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja adalah $0,026 < 0,05$ Hasil Uji t untuk dimensi Gaya Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,026 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,026 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($- 2,551 < -2,000$). Dengan demikian keputusan uji t menyatakan H_{a1} diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis 2 : Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya signifikansi pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja adalah $0,046 < 0,05$ Hasil Uji t untuk dimensi Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,046 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($2,947 > 2,000$). Dengan demikian keputusan uji t menyatakan H_{a2} diterima dan H_0 ditolak

Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Besarnya signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah $0,001 < 0,05$ Hasil Uji t untuk dimensi Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,001 > 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,656 > 2,000$). Dengan demikian keputusan uji t menyatakan H_3 diterima dan H_0 ditolak

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87,984	3	29,328	5,962	,001 ^b
Residual	295,126	50	4,919		
Total	383,109	53			

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors: (Constant), totalX3, totalX2, totalX1

Sumber Lameiran 11. 2021

Hipotesis 4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel diatas Nilai sebesar 5,962 dengan ketentuan atau 5% sebesar 2,76, dengan kriteria pengujian diatas maka sebesar $5,962 \geq$ sebesar 2,76 yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan maka dapat disimpulkan ada pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, Jika Gaya Kepemimpinan semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -2,551 pada signifikansi 0,026. Hasil penelitian juga menunjukkan -t hitung $< -t$ tabel ($-2,551 < -2,000$). Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis satu (H_1) dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mutiatut Daimah (2018), Dian Fadillah Harahap (2017), Juni Erita (2017),

Rahmi Yuliana (2016), Oktafiana Nanda Budi Lestari (2015), Zidni Magfirotul Anam (2013), Nanang Permono (2010). Yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral.

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda Motivasi berpengaruh positif dan signifikan maka dapat disimpulkan ada pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, Jika Motivasi semakin tinggi, maka Kinerja Karyawan akan semakin baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,947 pada signifikansi 0,046. Hasil penelitian juga menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($2,947 > 2,000$). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis satu (H2) dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dian Fadillah Harahap (2017), Juni Erita (2017), Rahmi Yuliana (2016), Oktafiana Nanda Budi Lestari (2015), Zidni Magfirotul Anam (2013), Nanang Permono (2010).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan maka dapat disimpulkan ada pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, Jika Motivasi semakin tinggi, maka Kinerja Karyawan akan semakin baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,656 pada signifikansi 0,001. Hasil penelitian juga menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($3,656 > 2,000$). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis satu (H3) dapat diterima. Dari hasil penelitian di peroleh bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan, Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti dari Nita Apriliani & Oktafiana Nanda Budi Lestari (2015), Nanang Permono (2010).

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan f -hitung sebesar $5,962 \geq$ sebesar f -tabel $2,76$ yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi. Dari hasil analisis di atas bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral. Hal tersebut dipertegas dari hasil analisa jawaban yang menunjukkan kesetujuan yang tinggi terhadap semua variabel. Bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mutiatut Daimah (2018), Dian Fadillah Harahap dan Juni Erita (2017), Rahmi Yuliana (2016), Nita Apriliani (2015), Oktafiana Nanda Budi Lestari (2015), Nanang permono.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja” dapat disimpulkan bahwa : 1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral. 2. Variabel Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral. 3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral. 4. Semua variabel independent (Gaya Kepemimpinan (), Motivasi (, Lingkungan Kerja), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Bali Coral.

IMPLIKASI

Dari hasil penelitian yang diperoleh, peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang negatif pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bali Coral terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang dapat menentukan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam Zidni Magfirotul. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan manajer dan Motivasi kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada bengkel Jasatec Cabang Gombang. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta
- Apriliani Nita. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Klaten. Skripsi Universitas muhammadiyah Surakarta
- Daimah Mutiatut. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kud Karang Ploso. E – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma www.fe.unisma.ac.id diakses pada 20 April 2021 pukul 10.27
- Erita Juni. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Smart Tbk (devisi Finance). Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Febriani Nurul Intan. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT OAE Manufaktur Indonesia. Skripsi Universitas Pelita Bangsa.
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program OBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Edisi ke 7, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi Andhi Sukma. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- Harahap Dian Fadillah. 2017. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai balai pelayanan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (BP3TKI) Medan. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta. :PT. Raja Grafindo.
- Lestari Oktafiana Nanda Budi. 2015. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Marnis, Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mas'ud, Fuad, (2004) *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Parashakti, Ryani Dhyhan dan Dede Irfan S. 2019. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*.
- Permono Nanang. 2010. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Prima Yudha Salatiga*. Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, V. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian Sondong. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metode penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Sugiyono. 2002. *Metode penelitian Administarasi* Bandung : Alfa Beta

- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber daya Manusia*. Skripsi. UIN-Maliki Malang.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tampi Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia*
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wahab Rahmatullah burhanuddin. 2012. *pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Mandiri Tbk Makassar*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar.
- Yuliana Rahmi. 2016. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Syariah Semarang*. E - Jurnal Stie Semarang VOL 8 No. 3 Edisi Oktober 2016 (ISSN : 2085-5656)