

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THE UNIVENUS SERANG

Oleh

Nazhar Amin Firmansyah¹⁾, Vera Maria²⁾

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail : ¹Firmansyahnazharamin@gmail.com, ²Vera.maria@untirta.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership (X_1), Organizational Culture (X_2) and Work Motivation (X_3) on Employee Performance (Y) at PT. The Univenus Serang. The sampling technique in this study is simple random sampling, the sample in this study amounted to 68 respondents. The method of collecting data is using a questionnaire and the measuring instrument used is the scale Likert. By using software IBM SPSS Statistics 25. The results of the partial study (t test) state that the leadership variable has a $t_{count} > t_{table}$ that is $2,991 > 1,998$ and a significance level of $0,004 < 0,05$ meaning leadership has a positive and significant influence on employee performance, organizational culture variable has a t value $t_{count} > t_{table}$ that is $2,367 > 1,998$ and a significance level of $0,021 < 0,05$ means that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, and the work motivation variable has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $2,525 > 1,998$ and the level of significance of $0,014 < 0,05$ means that work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership; Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang bekerja didalamnya. Dengan itu suatu perusahaan harus bisa mengendalikan karyawannya dalam menghadapi tantangan atau masalah yang terjadi pada perusahaan. Penelitian ini meneliti tentang menurunnya kinerja karyawan di perusahaan PT. The Univenus Serang. Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan karena pada hakekatnya perusahaan dijalankan oleh manusia, sama halnya dalam hal strategi bisnis, dalam persaingan bisnis yang semakin ketat ini, perusahaan dapat berhasil jika memiliki keunggulan yang kompetitif yang berkelanjutan. Karena maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Untuk menciptakan

suasana kerja yang kondusif dan berkembang kepada karyawan, perlu adanya dukungan budaya organisasi yang baik bagi seluruh karyawan dalam perusahaan. Untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja yang berperan bagi prestasi kerja karyawan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dengan meneliti kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal yang sangat penting dalam upaya membantu karyawan agar mampu menampilkan kinerja yang optimal untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh masing masing terhadap kinerja karyawan pada PT. The Univenus Serang.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Rizal *et al* (2021) merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya dalam suatu kelompok untuk melaksanakan tugasnya.

Indikator variabel kepemimpinan menurut Kartono (2017) mendefinisikan ada enam indikator dalam kepemimpinan, diantaranya yaitu: (1) Mengambil Keputusan. (2) Memotivasi. (3) Komunikasi. (4) Mengendalikan Bawahan. (5) Tanggung Jawab. (6) Mengendalikan Emosional.

Budaya Organisasi

Menurut Muis *et al* (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan.

Indikator variabel budaya organisasi menurut Arifudin (2020), mempunyai empat indikator diantaranya, yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan resiko. (2) Perhatian terhadap detail. (3) Orientasi tim. (4) Keagresifan.

Motivasi Kerja

Menurut Tampi (2014), mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

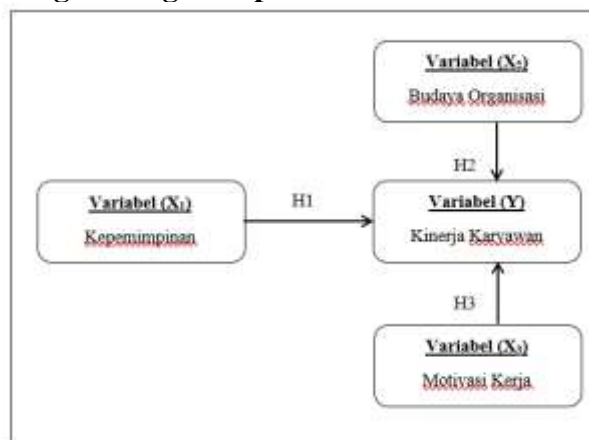
Indikator yang mempengaruhi variabel motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan ada enam indikator motivasi kerja yaitu: (1) Kerja Keras. (2) Orientasi Masa Depan. (3) Tingkat Cita-Cita yang Tinggi. (4) Orientasi Tugas. (5) Usaha Untuk Maju. (6) Ketekunan Bekerja.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017), mendefinisikan konsep kinerja karyawan berfokus pada hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator – indikator dari variabel kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), terdapat lima indikator yaitu : (1) Kuantitas Kerja. (2) Ketepatan Waktu. (3) Inisiatif. (4) Kemampuan. (5) Komunikasi.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1 Pengembangan Model Hipotesis

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengarah kepada jenis penelitian deskriptif, dengan jenisnya yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasar filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya dari karyawan tetap bagian departemen produksi pada PT. The Univenus Serang yang

berjumlahkan 213 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Maka sampel yang digunakan diambil dari populasi dengan dihitung menggunakan rumus Slovin dan diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 68 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kualitas Data

1. Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	Estimasi	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan				
	P1	0,594	>	0,2387	Valid
	P2	0,697	>	0,2387	Valid
	P3	0,586	>	0,2387	Valid
	P4	0,656	>	0,2387	Valid
	P5	0,611	>	0,2387	Valid
2	Budaya Organisasi				
	P1	0,722	>	0,2387	Valid
	P2	0,627	>	0,2387	Valid
	P3	0,719	>	0,2387	Valid
	P4	0,768	>	0,2387	Valid
	3	Motivasi Kerja			
P1		0,754	>	0,2387	Valid
P2		0,784	>	0,2387	Valid
P3		0,668	>	0,2387	Valid
P4		0,629	>	0,2387	Valid
P5		0,529	>	0,2387	Valid
4	Kinerja Karyawan				
	P1	0,690	>	0,2387	Valid
	P2	0,658	>	0,2387	Valid
	P3	0,704	>	0,2387	Valid
	P4	0,605	>	0,2387	Valid
	P5	0,757	>	0,2387	Valid

Hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian lebih besar dari **0,2387 (r hitung > r tabel)** yang berarti **valid**, artinya semua item pertanyaan/ Pernyataan mampu mengukur variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	r hitung	r kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,700	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,663	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,765	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,705	0,60	Reliabel

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam

penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, peneliti melakukan pengujian yang dapat diuraikan yakni:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil analisis data pada variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis 2,991 ($2,991 > 1,998$). Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya intensitas kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan PT. The Univenus Serang, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. The Univenus Serang, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil analisis data pada variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikan 0,021 ($0,021 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis 2,367 ($2,367 > 1,998$). Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi pada perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. The Univenus Serang, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil analisis data pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikan 0,014 ($0,014 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis 2,525 ($2,525 > 1,998$). Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan karyawan PT. The Univenus Serang, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. The Univenus Serang, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Merujuk hasil analisis data yang sudah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen pada PT. The Univenus Serang dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan pada perusahaan. Kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan cara membangun komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan dalam setiap kegiatan pekerjaan agar hubungan yang lebih akrab. Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan *reward* dalam bentuk penghargaan ataupun insentif, dan pemimpin harus bisa mengambil keputusan yang baik dan cepat agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.

2) Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen pada PT. The Univenus Serang dapat dilakukan dengan memperbaiki budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan melakukan sosialisasi yang baik dan

menyampaikan nilai yang di kehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan, memberikan perhatian yang lebih detail kepada karyawan dengan memperlihatkan presisi (kecermatan) dan analisis yang baik, menyemangati karyawan dengan bersikap agresif dan kompetitif dalam bekerja, mendorong karyawan agar lebih inovatif dan berani untuk mengambil resiko dalam bekerja. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam pekerjaannya.

3) Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen PT. The Univenus Serang dapat melakukan mengupayakan karyawannya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja, memberikan kesempatan kerja yang sesuai minat dengan berorientasi pada tugas yang diberikan perusahaan, memberikan jaminan hari tua pada karyawan agar terciptanya orientasi masa depan dan memberikan penghargaan kepada karyawan agar karyawan tekun dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- [2] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- [3] Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.

- [4] Amirullah. (2015). *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [5] Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54.
- [6] Any Isvandiari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Urnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia (Jibeka)*, 2018, 6.
- [7] Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87.
- [8] Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- [9] Darodjat, T. A. (2015). Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini.
- [10] Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- [11] Fadli, R., & Hasanudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 301-308.
- [12] Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1-7.
- [13] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [14] Harahap, D. S. & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu*, 2(1), 69-88.
- [15] Hasibuan, Malayu. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi, Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- [16] Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- [17] Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi (Bandung: Alfabeta, 2016)*, Hlm. 176.
- [18] Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- [19] Kartono, K. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [20] Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [21] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- [23] Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- [24] Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [25] Ochanantha, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Bagian Frontliner Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Tangerang Bintaro. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 126-134.
- [26] Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- [27] Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. Vol. 4. No. 3.
- [28] Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). The Effect Of Leadership Style On Employee Performance Through Moderating Variable Work Motivation In The Head Office Of Ptmarifood.– Jakarta. *Agora*, 5(3).
- [29] Sari Et Al. (2018). Gambaran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Cipanas Indah Hotel Di Garut. *Journal Of Business Management Education (Jbme)*, 3(2), 54-66.
- [30] Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 1(1), 204-214.
- [31] Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Reflika Aditama.
- [32] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- [33] Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- [34] Setiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- [35] Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). Transformational Leadership (Illustration In The Field Of Educational Organization). Jakarta: Rajawali Pers.
- [36] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- [37] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- [38] Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- [39] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [40] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- [41] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

- [42] Suwardi., Dan Daryanto. (2018). Pedoman Praktis K3lh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media.
- [43] Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Acta Diurna Komunikasi, 3(4).
- [44] Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Applied Managerial Accounting, 2(1), 26-40
- [45] Veithzal, Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: Pt. Raja Grafindo.
- [46] Virgiyanti, V., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). Jurnal Administrasi Bisnis, 61(2), 55-60.
- [47] Wahyuni, A., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur (Doctoral Dissertation, Riau University)

HALAMAN INI SENGAJA
DIKOSONGKAN