

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Organisasi terhadap Motivasi Karyawan

Feti Fatonah^{1*}, Annisa Brianna F.², Ditha Sari P.N³, Indra Fadillah M⁴, M. Fauzi Manalu⁵

¹ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: feti_fatonah@yahoo.co.id

² Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: annsabrna02@gmail.com

³ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: dithasaripn@gmail.com

⁴ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: indrafadillahmukti08@gmail.com

⁵ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: fauzimanalu@gmail.com

| Received: xx-xx-xxxx

| Revised: xx-xx-xxxx

| Accepted: xx-xx-xxxx

Abstract:

Leadership style refers to the approach utilized by a leader to guide and impact team members or workgroups. Meanwhile, the work environment, or organizational environment, denotes the space where various groups collaborate to attain company objectives aligned with the company's vision and mission. The primary objective of this research is to assess the extent to which leadership style and the organizational environment affect employee motivation. According to the conceptual framework, both leadership style and the organizational environment play a pivotal role in influencing employee motivation. Apart from the two external variables that influence employee motivation, there are many other variables that influence it, including organizational culture, work discipline, and employee loyalty. A good organizational environment supports employees in carrying out their work by developing enthusiasm for their work and improving performance. A conducive work environment improves employee performance and increases employee motivation toward work. This research uses a qualitative approach and literature review. This research was obtained from scientific literature, both print and online, as well as other Internet sources, regarding the relationship and influence of theories and variables. The exploration of literature was customized to align with the methodological foundation. The resulting conclusion affirms that the style of leadership significantly impacts the motivation of employee performance. Furthermore, the organizational or work environment directly influences the motivation of employees in their work.

Abstrak:

Gaya kepemimpinan mengacu terhadap strategi dan metode yang diterapkan para pemimpin untuk memberikan arahan serta memengaruhi anggota tim dan kelompok kerjanya. Lingkungan kerja atau organisasi mencerminkan tempat di mana beberapa kelompok bekerja bersama dalam mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa jauhnya lingkungan perusahaan dan gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi karyawan.. Dari perspektif kerangka konseptual, kedua faktor, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan organisasi, memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi karyawan. Selain variabel eksternal ini, ada banyak faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan, seperti budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan tingkat loyalitas karyawan. Lingkungan organisasi yang positif mendorong para pegawai dalam menjalankan tugasnya secara semangat sehingga meningkatkan hasil kerja. Keadaan kerja yang kondusif meningkatkan performa karyawan serta memperbesar motivasi mereka terhadap pekerjaan. Temuan ini menerapkan pendekatan kualitatif dan tinjauan



pustaka. Penelitian ini diperoleh dari literatur ilmiah, baik cetak maupun online, serta sumber Internet lainnya, tentang hubungan dan pengaruh teori dan variabel. Pencarian literatur disesuaikan dengan premis metodologis. Temuan dari penelitian menjelaskan gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada motivasi kinerja karyawan. Di samping itu, lingkungan organisasi atau kondisi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat motivasi kerja para karyawan.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Lingkungan Organisasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran penting pada seluruh kegiatan bisnis. Bahkan di era globalisasi, sumber daya manusia terus menerima perhatian dan menjadi dasar bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Meskipun dilengkapi dengan peralatan dan infrastruktur modern, kegiatan perusahaan tidak sepenuhnya terselesaikan. Ketika bersaing dalam pasar kerja yang sangat ketat untuk posisi yang mengharapakan kemampuan dan kinerja yang unggul, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi krusial. Pengelolaan tersebut menjadi faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan peningkatan hasil kerja pegawai. Kinerja yang optimal dari karyawan dapat memperkuat loyalitas terhadap perusahaan dan memicu motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi dan kemampuan seseorang adalah faktor utama yang menentukan kinerja seseorang. Bahkan jika kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sangat baik, tugas kerja tidak akan berhasil diselesaikan karena tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang positif memberikan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan mengembangkan antusiasme terhadap pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Suasana kerja yang kondusif bukan hanya peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka terhadap pekerjaan. Suasana yang menyenangkan selama bekerja menciptakan lingkungan kerja nyaman untuk para karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewiyani, 2021), lingkungan kerja bisa memengaruhi signifikan motivasi kerja. Hasil serupa juga diperoleh (Pranitasari & Saputri, 2020) melalui studi mereka menjelaskan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Saat sebuah perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan, banyak dari mereka menjadi termotivasi untuk menunjukkan keahlian mereka dalam pekerjaan. Ini memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian serupa juga dilakukan oleh (Andriyani et al., 2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International" dengan hasil dari nilai statistik T adalah 4,795 dan nilai P adalah 0,020. Nilai statistik $T >$ tabel T ada 1,96 dan nilai P lebih kecil dari 0,05. Temuan dari studi yang dilakukan oleh (Wiryanawan et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasilnya menegaskan bahwa kondisi kerja yang kurang baik, seperti kurangnya peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kotor, pencahayaan yang kurang optimal, kebisingan, kurangnya rasa aman, dan ketidakmampuan membentuk hubungan positif bersama teman kerja, dapat membentuk lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung bagi karyawan untuk menerapkan pekerjaannya dengan efektif. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman, meskipun itu adalah tempat kerja mereka. Kondisi kerja yang buruk mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, lingkungan tempat kerja dijadikan sebagai hal yang perlu diperhatikan.

Selain lingkungan kerja, keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan juga sangat bergantung pada peran dari seorang pemimpin. Pemimpin harus mampu memberikan pengaruh yang efektif sehingga karyawan melaksanakan perintah mereka dengan sukarela dan tanpa paksaan. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan menggerakkan karyawan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kecerdasan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin juga memengaruhi seberapa cepat tujuan perusahaan bisa diwujudkan. Temuan dari (Duli et al., 2022) menegaskan bahwa



gaya kepemimpinan berdampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan di tempat kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi positif pada motivasi karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang optimal dapat mengurangi motivasi mereka. Studi lain yang dilakukan oleh (Asikin et al., 2023) dengan judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi COVID-19" juga menjelaskan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja anggota tim di suatu entitas organisasi. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dan analisis koefisien korelasi yang diterapkan (Handayani et al., 2019), adanya keterkaitan dan pengaruh yang positif antara motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan. Selain itu, kedua hal ini memiliki hubungan yang kuat sehingga saling mempengaruhi antara yang satu dan lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka terdapat dua faktor yang dapat digunakan untuk variabel yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Variabel tersebut dirumuskan untuk membentuk hipotesis bagi penelitian mendatang, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi karyawan?
2. Apakah lingkungan organisasi mempengaruhi motivasi karyawan?

Tinjauan Pustaka

Motivasi Karyawan

Motivasi adalah dorongan untuk bekerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti imbalan finansial yang signifikan, dukungan kepemimpinan yang baik, kelengkapan peralatan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, dan hubungan yang baik bersama rekan kerja. (Jufrizen, 2021). Motivasi memiliki peran sebagai pendorong keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat menginspirasi individu untuk mengambil tindakan yang optimal. Ketika seorang karyawan kekurangan motivasi untuk berkomitmen dan menginvestasikan waktu dalam pekerjaannya, hasilnya akan mencerminkan kinerja yang kurang optimal. (Hariani et al., 2019).

Individu yang memiliki motivasi akan berupaya maksimal untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Jika ini terjadi, mereka akan meningkatkan kinerjanya di tempat kerja. Orang yang bermotivasi tinggi dalam bekerja juga tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Dia akan berusaha dengan segala cara untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, ia akan terus berusaha untuk berkembang dalam pekerjaannya. Motivasi dapat membuat karyawan lebih terlibat dalam aktivitas perusahaan atau pekerjaannya sendiri (Caissar et al., 2022).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah metode atau gaya yang diterapkan oleh para pemimpin untuk memandu dan memberikan pengaruh anggota tim atau kelompok kerjanya. Pendekatan ini mencerminkan norma perilaku atau metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. (Rosalina & Wati, 2020). Peran yang sangat krusial dalam meraih tujuan dan kesuksesan perusahaan diemban oleh gaya kepemimpinan. (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021). Gaya kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menjadi pemimpin yang efektif dan dapat mencapai tujuan perusahaan, seseorang perlu memiliki berbagai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan (Jayanti & Wati, 2020).

Lingkungan Organisasi

Lingkungan kerja atau lingkungan organisasi merupakan tempat di mana sekelompok orang bekerja bersama dalam mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi yang ada (Purnama et al., 2020). Lingkungan kerja mempengaruhi langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa memberikan peningkatan produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai

dapat berpengaruh negatif pada kinerja pegawai. (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Jika seseorang dapat menjalankan tugas dengan optimal, merasa sehat, aman, dan nyaman di lingkungan kerjanya, maka dapat dianggap bahwa kondisi kerja mereka positif. Dampak ketidaksesuaian lingkungan kerja akan terlihat dalam jangka waktu tertentu. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan tuntutan tambahan terhadap tenaga kerja dan waktu, serta tidak mendorong pembentukan sistem kerja yang efisien.

Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka. Penelitian ini diperoleh dari literatur ilmiah, baik cetak maupun online, serta sumber Internet lainnya, tentang hubungan dan pengaruh teori dan variabel. Pencarian literatur disesuaikan dengan premis metodologis. Hipotesis deduktif digunakan untuk menghindari subjektivitas.

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

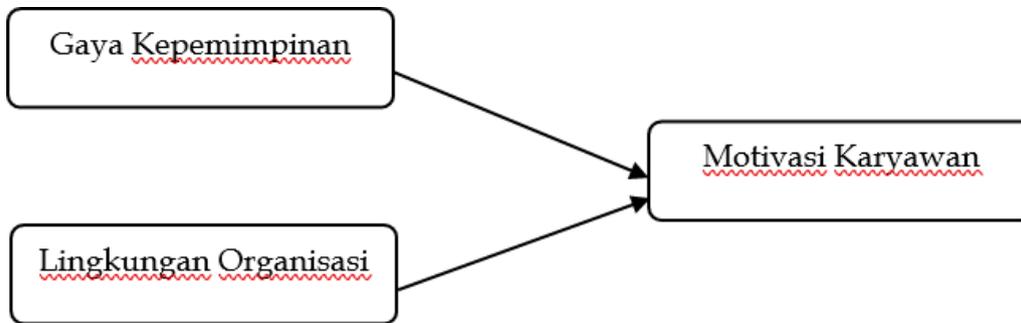
| No. | Author (tahun) | Hasil Riset Terdahulu | Persamaan dengan Artikel Ini | Perbedaan dengan Artikel Ini |
|-----|-----------------------------------|--|--|---|
| 1. | Baribin & Cici Bela Saputri, 2020 | Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan, disimpulkan bahwa apabila pengelolaan lingkungan kerja perusahaan dilakukan dengan efektif, maka tingkat motivasi para karyawan untuk menjalankan tugasnya akan mengalami peningkatan. | Motivasi kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. | Pengaruh motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. |
| 2. | Nina, dkk, 2020 | Hasil penelitian menjelaskan kinerja karyawan bisa diberikan peningkatan dari lingkungan kerja yang kondusif, sehingga para karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja. | Kinerja dapat meningkat melalui lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja, yang mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik. | Motivasi kerja dapat berasal dari disiplin kerja |
| 3. | Mahmudin, dkk, 2020 | Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki potensi untuk memberikan dampak baik dan buruk, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja para pegawai. | Dampak lingkungan kerja pada motivasi kerja para pegawai. | Pengaruh motivasi kerja pegawai oleh kemampuan kerja. |

| | | | | |
|----|-----------------------|--|--|---|
| 4. | Maudy Rosalina (2020) | Hubungan yang positif dan bermakna teridentifikasi antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. XYZ Divisi EPC, di mana pengaruh gaya kepemimpinan bersifat tidak langsung. | Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Berpengaruh juga pada disiplin kerja |
| 5. | Suwarno (2019) | Pengaruh gaya kepemimpinan pada kesuksesan dan peningkatan kinerja sangat signifikan. Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengelola organisasi dan memberikan motivasi untuk karyawan supaya bisa memperbaiki kinerja mereka. | Pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin terlihat dalam manajemen Lembaga serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan keberhasilan dan kinerja mereka. | - |
| 6. | Kurnia (2019) | Adanya hubungan positif dan bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dan loyalitas karyawan di PT. Fastrata Buana CabangPulogadung. | Kinerja dan kesetiaan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. | Berpengaruh juga terhadap Loyalitas Karyawan. |
| 7. | Ari Cahyo, dkk, 2020 | Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi internal dan cara kepemimpinan yang diterapkan. | Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh komunikasi internal dan cara kepemimpinan. | - |
| 8. | Rio Asikin, dkk, 2023 | Dampak dari cara kepemimpinan, dorongan kerja, dan kondisi lingkungan terhadap performa guru selama masa pandemi COVID-19. | Temuan dari penelitian menyatakan bahwa kinerja guru bisa meningkat melalui penerapan gaya kepemimpinan, peningkatan | - |

| | | | | |
|-----|-------------------------|--|---|---|
| | | | motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. | |
| 9. | Gregorius Duli L (2022) | Pengaruh motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh cara kepemimpinan. | | - |
| 10. | Mahmudin, dkk, 2020 | Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja di perusahaan, baik yang bersifat positif maupun negatif, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja para pegawai. | Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. | - |

Pembahasan

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sesuai dengan bagan tersebut, gaya kepemimpinan dan lingkungan organisasi berpengaruh pada motivasi karyawan. Selain kedua variabel eksternal yang mempengaruhi motivasi karyawan tersebut, masih banyak variabel lainnya yang memberikan pengaruh, antara lain:

Budaya organisasi (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020), **disiplin kerja** (Nina Andriyani, 2020), **kemampuan kerja** (Sabilalo et al., 2020), **loyalitas karyawan** (Jayanti & Wati, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan

Pemimpin memiliki karakteristik dan kepribadian yang unik yang membuat mereka berbeda dari yang lain. Bagaimana seseorang menginspirasi orang lain untuk bekerja sama menuju tujuan dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan. (Cahyo Nugroho & Wiradharma, 2021). Tugas seorang pemimpin merupakan tanggung jawab penting dan penuh tantangan, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan. Keputusan yang diambil oleh pemimpin memiliki dampak signifikan

terhadap arah kemajuan perusahaan, mengingat karyawan memiliki peran besar dalam memengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk mengoptimalkan produktivitasnya.

Para karyawan akan bekerja lebih baik jika ada kesesuaian antara pemimpin dan harapan karyawan. Hingga saat ini, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor imbalan dan penghasilan yang tinggi. Namun, ada faktor lain yang dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mewujudkan tujuannya sesuai dengan kekuatan yang dimilikinya. Seorang pemimpin juga memiliki tanggung jawab untuk membangkitkan motivasi dalam diri sendiri, rekan kerja, dan karyawan. Jika seorang atasan menunjukkan perilaku dengan gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak sesuai dengan harapan, dapat berdampak negatif pada kinerja anggota tim. Beberapa karyawan cenderung mengamati dan meniru perilaku atasan mereka dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk berupaya meningkatkan motivasi kinerja karyawan, dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung peningkatan kinerja mereka. Hal ini diperlukan karena kualitas kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana motivasi kerja mereka. (Pramudhita & Meirisa, 2019)

Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Motivasi Karyawan

Faktor atau elemen yang termasuk internal atau eksternal organisasi, yang memiliki potensi memengaruhi organisasi, disebut sebagai lingkungan organisasi (Rizki Zaenudin et al., 2021). Lingkungan internal organisasi merupakan kondisi yang ada di dalam organisasi, seperti peralatan, bahan kerja, dan kemampuan karyawan. Sebaliknya, lingkungan eksternal suatu organisasi mencakup segala sesuatu yang dapat mempengaruhi di luar batas-batas organisasi, seperti kondisi politik, ekonomi, dan sosial.

Biasanya, setiap anggota organisasi memiliki keinginan untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman guna mencapai hasil kerja yang optimal. Pentingnya lingkungan kerja dalam konteks organisasi tidak dapat diabaikan. Meskipun bukan tempat langsung bagi proses kerja, lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada pegawai. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan jika berorientasi pada mereka dan begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja merujuk pada lingkup pekerjaan karyawan dalam sebuah organisasi, yang tidak hanya terbatas pada aspek fisik tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti fasilitas perusahaan, keberadaan sesama karyawan, tingkat persaingan, gaya kepemimpinan, dan komunikasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang memberikan dukungan dapat meningkatkan tingkat ketekunan karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan memiliki potensi untuk memperpanjang ketahanan karyawan, mengurangi tingkat stres kerja, dan secara langsung memengaruhi kinerja mereka di dalam organisasi.

Kesimpulan

Dengan mempertimbangkan teori, artikel, dan diskusi terkait, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan.
2. Lingkungan organisasi atau lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Penulis ingin menyampaikan ucapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan anugerah dan lindungan pada hamba-Nya. Ucapan kepada Orang Tua atas dukungan dan bantuan yang luar biasa selama proses pembuatan penelitian ini. Tanpa kerjasama dan kontribusi berharga dari teman teman seperjuangan semua, penelitian ini tidak akan mencapai tingkat keberhasilan yang sama. Tidak lupa, terima kasih kepada dosen dari Politeknik Penerbangan Indonesia Curug yang telah memberikan arahan, masukan kritis, dan bimbingan yang sangat berarti. Tanpa bimbingan tersebut, penelitian ini tidak akan mencapai standar yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Andriyani, N., Program, A., S1, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., Indonesia, B., Hamzah, J. R., Stie, D., & Siagian, J. R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1). www.jurnal.stiebi.ac.id
- Asikin, R., Nasien, D., & Warlina, L. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 08(01).
- Asikin Rio, N. D. W. L. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MASA PANDEMI COVID 19. 8 No.1.
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Cahyo Nugroho, A., & Wiradharma, G. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja ASN.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Dewiyani, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Dosen dan Karyawan di Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Jakarta. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Universitas Muhammadiyah Jakarta*.
- Duli, G., Halawa, F. A., & Ariyanto, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja karyawan pada PT.Bess Central Insurance Jakarta. *Jurnal Manajemen Lemondial Business School*, 08(10).
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) PEMATANGSIANTAR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.

- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Rizki Zaenudin, M., Deni Muhammad Danial, R., Alamsyah, S., Studi, P. S., Ilmu Administrasi, M., & Ilmu Administrasi dan, F. (2021). Relationship of Leadership, Organizational Environment and Motivation To Work Satisfaction. *Governasi*, 7(1), 1–8.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169.
- Wirawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>