

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ DURI

Yulan Serlina Manalu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : yulanmanalu504@gmail.com

diterima: 16/10/2024; direvisi: 12/11/2024; diterbitkan: 31/12/2024

Abstract: Inquiry seeks To assess and evaluate the combined effects of work motivation and the work environment on employee performance at PT. Petronesia Benimel Duri. The study involved all 40 employees of the company, with data collected using a census method. Analysis utilized multiple linear regression approaches. The findings indicated that work motivation and the work environment both Make a notable impact on employee performance at PT. Petronesia Benimel Duri. The coefficient of determination (R^2) was 60.8%, suggesting that 39.2% Of the changes in employee performance is influenced by other factors. The research confirms that work motivation and the work environment have a significant and positive effect, as demonstrated through hypothesis testing. The t-value for the work motivation variable (X_1) was 2.455, indicating a notable effect Regarding Job efficiency, whereas The t-value corresponding to the work environment variable (X_2) was 4.205, which surpassed The t-value corresponding to 2.02439. The p-value of 0.000, falling under the 0.05 limit significance threshold, confirms the strong impact of work motivation and the Workplace conditions affecting employee performance at PT. Petronesia Benimel Duri.

Keywords: *Workplace motivation , Office environment, Results.*

PENDAHULUAN

Human Resources (HR) adalah elemen kunci dalam setiap perusahaan di seluruh dunia. SDM yang unggul di dalam sebuah perusahaan akan berperan penting dalam kemajuan perusahaan, meningkatkan daya saing, serta memastikan perusahaan dapat mengikuti dinamika perubahan zaman.

Untuk memastikan organisasi berfungsi secara efisien dan mencapai tujuannya, dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal, yang tercermin dari pelaksanaan tugas secara kompeten. Oleh karena itu, perusahaan perlu bersikap proaktif dalam mengidentifikasi dan menangani masalah yang ada atau yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, adalah elemen Krucial untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan yang sehat, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan dapat mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk melihat perkembangan kinerja karyawan pada PT.petronesia Benimel Duri dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1 Perkembangan Kinerja Karyawan PT. Petronesia Benimel Duri Tahun 2019 - 2023

Perkembangan kinerja karyawan PT. Petronesia Benimel Duri

Tahun 2019 s/d 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Total Nilai Kinerja	Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
1	2019	35	2.800	80	Sedang
2	2020	35	2.730	78	Sedang
3	2021	38	2.926	77	Sedang
4	2022	40	3.040	76	Sedang
5	2023	40	2.960	74	Rendah

Sumber : Data PT.Petronesia Benimel Duri Tahun 2019 s/d 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perkembangan kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 mengalami fluktuasi dengan rincian sebagai berikut . Pada tahun 2019 nilai kinerja.

Karyawan sebesar 2.800 dan jumlah karyawan sebanyak 35 orang dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 80 . Namun, pada tahun 2020 nilai kinerja karyawan mengalami penurunan dengan jumlah kinerja sebesar 2.730 dan jumlah karyawan sebanyak 35 orang dengan total rata-rata nilai kinerja sebesar 78. Hal ini disebabkan oleh pengurangan gaji karyawan dikarenakan adanya pandemi covid-19. Sehingga motivasi karyawan mengalami penurunan akibat dari pengurangan gaji tersebut.

Dari pandemi ini juga mempengaruhi lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaan melalui daring atau dikenal dengan *work from home*. Pada tahun 2021 peningkatan nilai kinerja karyawan kembali mengalami kenaikan sebesar 2.926 dengan Dengan penambahan tiga karyawan, jumlah total karyawan kini menjadi 38 orang. dan rata-rata nilai kinerja sebesar 77. Hal ini juga disebabkan karena karyawan sudah diperbolehkan beraktivitas kembali.

Pada 2022 terjadi peningkatan nilai kinerja karyawan kembali yaitu sebesar 3.040 dengan jumlah karyawan 40 dimana adanya penambahan sebanyak 2 karyawan dan rata-rata nilai kinerja sebesar 76. Pada Tahun 2023 nilai kinerja karyawan PT.Petronesia Benimel yaitu sebesar 2.960 dan jumlah karyawan menjadi 40 orang karyawan dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 74.

Berdasarkan wawancara dari salah satu karyawan PT. Petronesia Benimel Duri mengatakan Masih ada beberapa karyawan yang tampak membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugas mereka. Dengan kondisi kinerja yang

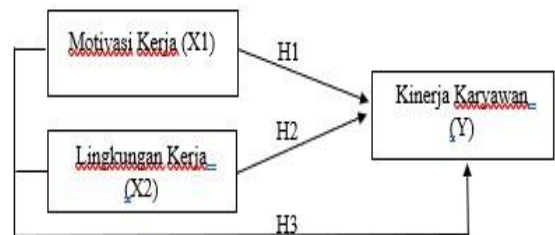
belum efisien, tentu akan sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kurangnya efisiensi karyawan ini mungkin disebabkan karena minim tingkat Motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum memadai dapat berdampak negatif pada organisasi perusahaan jika masalah ini dibiarkan berlarut-larut.

Melihat penjelasan di atas serta gejala yang muncul Penulis ingin mengeksplorasi penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petronesia Benimel Duri.”

Merujuk pada penjelasan dalam kerangka pemikiran yang ada, dapat dirumuskan paradigma penelitian tentang dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dinyatakan dalam bentuk paradigma berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Penulis, 2023

1. Diperkirakan bahwa Motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri
2. Diperkirakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri
3. Diperkirakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri

TINJAUAN PUSTAKA

Henry dalam Larasati (2018:126), "Menurut pendapat, manajemen adalah proses yang mengoordinasikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif, mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain memastikan bahwa pekerjaan berjalan secara efisien, manajemen juga berfokus pada pencapaian tujuan organisasi."

"Menurut Marwansyah (2014:3-4), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui berbagai fungsi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial."

Menurut McClelland, sebagaimana diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161), "motivasi adalah sekumpulan kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai dan melaksanakan perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu."

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Febrianti, (2019 : 271) Terdapat lima indikator motivasi, yaitu: "Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Aktualisasi Diri."

Menurut Sedarmayanti (2015:25), "lingkungan kerja mencakup seluruh alat, perkakas, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok."

Menurut Adhari (2020:77) menyatakan "bahwa Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan mutu dan volume pekerjaan tersebut."

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Petronesia Benimel Duri tentang "motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Petronesia Benimel Duri."

Karena Dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi yang kecil, penulis menggunakan metode sensus untuk teknik pengambilan sampel, yang berarti seluruh karyawan pada perusahaan tersebut diikutsertakan. PT. Petronesia Benimel Duri yang berjumlah 40 karyawan. Sebelum menentukan jumlah sampel penelitian terlebih dahulu menentukan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini teknik samplingnya menggunakan sensus.

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Analisis Peersamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,338	1,391	
	Motivasi Kerja X1	.205	.084	.318
	Lingkungan Kerja X2	.376	.089	.545

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber Data: Data Olahan SPSS

Analisis dapat dilakukan berdasarkan persamaan regresi data panel yang telah disebutkan sebelumnya dapat ditemukan sebagai berikut:

1. Konstanta dengan nilai 12,338 mengindikasikan bahwa jika nilai Apabila variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 12,338 satuan.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,205 yang positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 unit dalam Motivasi Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,205 unit.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien 0,376 yang positif, yang

menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 unit dalam Lingkungan Kerja akan berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,376 unit.

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengidentifikasi apakah variabel independen dan variabel dependen, atau keduanya, memiliki distribusi normal. Untuk menentukan Mengecek apakah distribusi data mengikuti pola normal atau tidak dapat dilakukan analisis grafik dilakukan dengan memeriksa normal probability plot yang dibandingkan dengan Distribusi akumulatif distribusi normal. Jika data residual mengikuti distribusi normal, maka grafik tersebut akan membentuk garis diagonal, dan Garisan yang merepresentasikan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal tersebut.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas. Didapatkan nilai Tolerance > 0,01 Dengan Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya indikasi multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sehingga kedua variabel tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas.

Dalam penelitian ini, nilai Durbin Watson adalah 1,963 terletak antara range -2 sampai +2. Sehingga dapat disimpulkan datang yang digunakan ini tidak terjadi autokorelasi. Dari grafik Scatter Plot dibawah Titik-titik data tampak menyebar tanpa Data tidak menunjukkan pola khusus dan tersebar secara merata Tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.

Pengujian pengaruh Perbandingan nilai F tabel dan Fhitung digunakan untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen. signifikansi α 0,05, yaitu 3,24. Nilai Fhitung yang diperoleh adalah 28,706 Karena nilai Sig

sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima. Di sisi lain, Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.

Nilai Koefisien Korelasi = 0.780. Berdasarkan nilai r dapat disimpulkan Terlihat adanya Hubungan yang signifikan dan searah antara variabel Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Analisis determinasi dalam Regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. diperoleh angka R^2 sebesar 0,608 atau 60,8%. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen menyumbang 60,8% terhadap variabel dependen, sedangkan 39,2% sisanya dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan agar nilai R^2 dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tanggapan responden PT. Petronesia Benimel Duri dapat diketahui pada variabel Motivasi Kerja bahwa nilai untuk indikator kebutuhan akan penghargaan paling tinggi. Karena kebutuhan akan penghargaan pada karyawan PT. Petronesia Benimel Duri telah terpenuhi, dalam hal ini uang merupakan salah satu alat untuk transaksi yang umum digunakan dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden karyawan pada PT. Petronesia Benimel Duri dapat diketahui pada variabel lingkungan kerja bahwa nilai untuk indikator kenyamanan kerja paling tinggi . Karena kenyamanan kerja pada PT. Petronesia Benimel Duri terpenuhi. Dikatakan telah terpenuhi karena kenyamanan yang diberikan PT. Petronesia Benimel Duri kepada karyawan baik, sehingga karyawan merasa nyaman dengan yang diberikan PT. Petronesia Benimel Duri kepada karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden karyawan pada PT. Petronesia Benimel Duri dapat diketahui pada variabel kinerja bahwa nilai untuk indikator kualitas paling tinggi . Karena kualitas pada PT. Petronesia Benimel Duri terpenuhi.

Dikatakan telah terpenuhi karena Karyawan Mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan mengikuti standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kualitas kerja mencakup ketepatan waktu, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mutu hasil yang dihasilkan ditunjukkan oleh karyawan di PT. Petronesia Benimel Duri.

DAFTAR PUSTAKA

"Manajemen." 3.2 (2020): 1-11.

(2019) *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petronesia Benimel Sungai Lilin*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah
(2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan*
(2020): 238-251.

Abidin, Y. (2013). *Pembelajaran bahasa berbasis pendidikan karakter*.

Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

Alfabeta.

Amirullah, A. (2015). *Pengantar*

Andi Amang, S. E., MM, M., SE, M. M., Septa Diana Nabella, S. E., MM, D. N., & SE, M. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cv. Azka Pustaka.

Andi Amang, S. E., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* CV. Azka Pustaka, 2023.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. *"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan*
Bumi Aksara
Bumi Aksara.

Danang Sunyoto.2013. *Sumber Daya*
Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Empat, Jakarta.

Fahmi, Irham, 2014, *Pengantar Manajemen Keuangan*, Bandung:

Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W.
Firdaus, Ardiansyah, Disman Disman, and Rina Masruroh. *"Efek Moderisasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan."* Indonesian Journal of Strategic Management 5.1 (2018).

Gienardy, M. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. ejurnal.uayj.ac.id. Handoko, 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya manusia*.BPFE- Yogyakarta.

Harbani Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan." Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen) 13.1 (2020).
- Husaini .2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Journal 2.2 (2013) Putranto, Agung Tri, and Aris Qiyanto. *Karyawan Pada Koperasi Bmt ElRaushan Tangerang*. Jenius Vol.3. *Karyawan."* Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya
- Kasmir. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta *Kerja Terhadap Kinerja Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419
- Larasati, Sri. *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish, 2018. *Learning Di SMA Negeri 1 Kupang"* JURNAL KOULUTUS 3.2 *Mahasiswa Dalam Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB UTP Surakarta)*. Diss. Universitas Tunas Pembangunan, 2022. Management (JIM) 2.3 (2022): 567574.
- Manajemen. *Fungsi-Proses-*
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manusia CAPS. Yogyakarta *Manusia* 3.3 (2020): 312-321.
- Mardiana. (2018). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan PenerbitIPWI.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, dan Jackson, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Media Group, Jakarta.
- MELLY PUSPITA SARI, Mellysa, P. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2 No. 4, hal 543-542.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Halim, Indratho (2021) *Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* Nimran, U. (2015). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Nurmansyah, S. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Penerbit Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru. Nurmansyah. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah.2016. *Perilaku Organisasi*. 2016. Pekanbaru : Unilak Press. Palembang. *Pengalaman Kerja Terhadap Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Permanasari, Ragil. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang." Management Analysis *Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin*
- Raga, Giofana Efi, Yanti Rosinda Tinenti, and Theresia Wariani. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Pada Materi Keseimbangan Kimia Melalui Pendekatan Discovery

Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera." Journal of Indonesian

Ramdani, Sahrul, Rita Tri Yusnita, and Arga Sutrisna. *"Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee*

Refika Aditama:59.

Ridwan, Hanafi. *Analisis Faktor Motivasi Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Pergaulan Yang Memengaruhi Minat*

Ridwan. (2013). *Inovasi Pembelajaran.* Jakarta: Bumi Aksara

Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media*

Robbins dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.

Sardiman, 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Depok : Rajawali Pers.

Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Jakarta:

Sugiyono, (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D.* cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta

Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. *"Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan."* Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi

Suwanto. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Syariah) 4.2 (2021): 1117-1124.