

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Indoveneer Utama Blulukan Colomadu)

Sri Rahayu^{1*}, Iin Emy Prastiwi²⁾, Muhammad Tho'in³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis, ITB AAS Indonesia

*Email correspondence: sri651612@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance in an Islamic perspective in a case study at PT Indoveneer Utama Blulukan Colomadu. This research is a quantitative research, collecting data using a questionnaire in the form of written statements given to respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis and hypothesis testing and also classical assumption tests which include normality tests, multicollinearity test, heteroscedasticity test and auto correlation test, with a significance level of $\alpha = 5\%$. In an Islamic review, the influence of leadership style, work motivation and work discipline show that a leader who is given a position will act according to his position. In work motivation not only fulfilling a living alone but as an obligation to worship Allah. Work discipline is a form of obedience to regulations as obedience to God's commands. The results of the study show that simultaneously the variables of leadership style, work motivation and work discipline have an influence on the performance of employees at PT Indoveneer Utama. This is evidenced by the analysis of the *f* test showing that the value of *F* count is 18.048 > *F* table 2.8826 with a significance of 0.00 < 0.05.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Discipline and Performance

Citation suggestions: Rahayu, S., Prastiwi, I. E., & Tho'in, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Indoveneer Utama Blulukan Colomadu). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(02), 405-411. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang ada di era globalisasi saat ini menunjukkan bahwa dunia usaha harus senantiasa meningkatkan produksi dan kinerjanya. Sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi, manajemen, dan operasi lembaga atau bisnis apa pun untuk memaksimalkan hasil, seperti peningkatan keuntungan, dan untuk mendorong bisnis maju sehingga dapat bersaing dengan bisnis lain. PT Indoveneer Utama merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkayuan (Furniture). Kepemimpinan di PT Indoveneer Utama di pimpin oleh seorang manajer. Pemimpin yang adil dan bijaksana mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang berkualitaslah yang diharapkan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan data output produksi dalam setahun terakhir ini mengalami sedikit penurunan hasil yang dicapai perusahaan, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Faktor yang menyebabkan penurunan hasil produksi di perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menurun.

Faktor yang memengaruhi kinerja di perusahaan PT Indoveneer diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan. Pemimpin merupakan orang yang dapat memberikan visi dan misi di dalam perusahaan. Selain itu, pemimpin juga sebagai faktor penentu sukses atau tidaknya dalam suatu perusahaan. Gaya pemimpin yang adil dan bijaksana yang diperlukan di perusahaan PT Indoveneer Utama karena dengan adanya pemimpin yang adil dan bijaksana mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama adalah motivasi kerja. Seorang karyawan akan semangat bekerja, jika ada dorongan atau dukungan yang mempengaruhi dalam dirinya. Motivasi

muncul dalam diri karena ada sesuatu yang ingin didapatkannya, seperti seorang karyawan akan giat bekerja agar memperoleh upah yang berupa gaji yang, dengan upah tersebut mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam perusahaan motivasi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan hasil output yang maksimal, sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan dari hasil penjualannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama yaitu disiplin kerja. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan saat bekerja. Kualitas karyawan yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya dalam perusahaan. Tanpa kedisiplinan yang baik suatu perusahaan tidak mampu mencapai hasil yang optimal. Sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang baik yaitu mereka yang mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya yang mampu menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Dari factor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja maka timbulah suatu pemikiran bahwa apakah semua faktor tersebut berkesinambungan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latarbelakang diatas maka mengapa perlu adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama karena itu dapat mempengaruhi output produksi yang dihasilkan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula output yang dihasilkan perusahaan dalam rangka memperoleh keuntungan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian menggunakan angka-angka yang nantinya akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama. Penelitian dilakukan di PT Indoveneer Utama yang beralamatkan di Jl..LU Adisuciptono. 1POBOX229Colomadu-Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Indoveneer Utama yang berjumlah 254 orang.

Teknik Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan system observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. INDOVENEER UTAMA adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang furniture. Perusahaan ini terdiri dari dua line yaitu solid door yang memproduksi pintu yang dipasarkan lokal maupun non lokal, dan garden furniture (GF) yang memproduksi meja, kursi dan produk lainnya yang biasa digunakan di luar ruangan (outdoor). Perusahaan ini beralamatkan di Jl. LU Adisuciptono. 1POBOX229 Colomadu-Surakarta.

Perusahaan ini berdiri pada tanggal 10 November 1975 berdasarkan akte pendirian no. 37 Notaris Maria Theresia Budi Susanto oleh tiga bersaudara yaitu Bapak Andi Sutanto, Bapak Gunawan Sutanto, dan Bapak Agus Sutanto, sebelum PT. INDO VENEER UTAMA ini berdiri oleh tiga bersaudara tersebut sebelumnya membangun perusahaan CV. INDO JATI pada tahun1970 di Jl. Nusukan Surakarta.

3.2. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tidak terpenuhinya normalitas pada umumnya disebabkan karena distribusi data yang dianalisis tidak normal karena terhadap nilai ekstrem pada data yang diambil. Dengan kata lain, data tersebut memang berbeda dibanding data yang lain. Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, yaitu dengan ketentuan jika nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi yang normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.07962524
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.120
	Negative	-.132
TestStatistic		.132
Asymp.Sig.(2-tailed)		.090 ^c

a. TestdistributionisNormal.

b. Calculatedfromdata.

Sumber: Hasil Output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas table 1 diatas menunjukkan tes statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,090 maka data residu dinyatakan normal karena nilai signifikansi $\alpha = 0,05$.

3.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolenieritas yaitu sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak ada multikolenieritas diantara variabel. Hasil uji multikolenieritas padatabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolenieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.334	3.305		.706	.485		
	X1_GK	-.048	.118	-.054	-.405	.688	.634	1.576
	X2_M	.020	.188	.016	.108	.915	.496	2.015
	X3_D	.762	.129	.796	5.893	.000	.621	1.610

a. Dependent Variable: Y_KN

Sumber: Hasil Output SPSS data primer yang diolah, 2023

Hasil uji multikolenieritas diperoleh nilai *tolerance* pada gaya kepemimpinan sebesar 0,634, motivasi kerja sebesar 0,496 dan disiplin kerja sebesar 0,621. Sedangkan ukuran Perusahaan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variable bebas gaya kepemimpinan sebesar 1,576, motivasi kerja sebesar 2,015 dan disiplin kerja sebesar 1,610. Berdasarkan data tersebut bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolenieritas nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik multikolenieritas.

3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada model regresi yang baik tidak ada heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	3.730	2.111		1.767	.086
	X1_GK	.018	.075	.051	.243	.810
	X2_M	-.056	.120	-.111	-.466	.644
	X3_D	-.053	.083	-.138	-.646	.523

a. Dependent Variable: ABSRESID

Hasil uji heteroskedastisitas uji glejser diperoleh signifikan variabel X1_GK (GayaKepemimpinan) sebesar 0,810, X2_M (Motivasi Kerja) sebesar 0,644 dan X3_D (DisiplinKerja) sebesar 0,523 lebih besar dari 0,05 yang artinya juga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5. Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periodet dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Salah satu uji formal yang biasanya digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson (DW)*

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.784 ^a	.614	.580	2.169	.614	18.048	3	34	.000	1.866

a. Predictors: (Constant), X3_D, X1_GK, X2_M

b. Dependent Variable: Y_KN

Sumber: Hasil Output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 4 diperoleh *Durbin-Watson* sebesar 1.866, data yang diolah (N) berjumlah = 38 responden, untuk variabel bebas (K) = 3 variabel dan $\alpha=5\%$, sehingga diperoleh $dL = 1.3177$, $dU = 1.6563$. Karena *Durbin Watson* terletak diantara du dan $(4-du) = 1.6563 < 1.866 < 2.3437$. Dari data tersebut maka disimpulkan bahwa dalam regresi ini tidak ada autokorelasi positif maupun negative yang artinya diterima/ditolak.

3.6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.334	3.305		.706	.485
Gaya Kepemimpinan	-.048	.118	-.054	-.405	.688
Motivasi Kerja	.020	.188	.016	.108	.915
Disiplin Kerja	.762	.129	.796	5.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y(KN) = 2.334 + (-0,048)GK + 0,020M + 0,762D + e$$

3.7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang sama-sama secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.823	3	84.941	18.048	.000 ^b
Residual	160.019	34	4.706		
Total	414.842	37			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 6 hasil uji silmutan (uji f) diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa besarnya nilai $F_{hitung} 18,048 > F_{tabel} 2,8826$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima.

3.8. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji t) yaitu uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.334	3.305		.706	.485
Gaya Kepemimpinan	-.048	.118	-.054	-.405	.688
Motivasi Kerja	.020	.188	.016	.108	.915
Disiplin Kerja	.762	.129	.796	5.893	.000

Sumber: Hasil Output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 Uji Parsial (Uji t) maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.
Hasil uji t untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai signifikansi sebesar $0,688 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (-0,405) < t_{tabel} (2,03224)$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.
Hasil uji t untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai signifikansi sebesar $0,915 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (0,108) < t_{tabel} (2,03224)$ maka dapat disimpulkan H_0 diterimadan H_1 ditolak artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.
Hasil uji t untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,893) > t_{tabel} (2,03224)$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel independent terhadap variable dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.580	2.169

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, GayaKepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 8 diatas diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,580 atau (58%). Hal ini menjelaskan bahwa persentase perubahan variable independent gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh factor lainnya diluar variable penelitian ini.

4. KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama. Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan regresi linier berganda maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,688 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} pada uji regresi sebesar (-0,405).
- Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,915 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} pada uji regresi sebesar 0,108.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} pada uji regresi sebesar 5,893.
- Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari analisis uji f menunjukkan bahwa besarnya nilai F_{hitung} 18,048 > F_{tabel} 2,8826 dengan signifikansi 0,00 < 0,05
- Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama sebesar 58%.

4.2. Rekomendasi

- Saran untuk Peneliti Selanjutnya
 - Variabel Penelitian sebaiknya variable yang digunakan dalam penelitian tidak hanya 3 variabel, tetapi lebih banyak (sekitar 9) variable X akan lebih maksimal hasilnya.
 - Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- Bagi PT Indoveneer Utama

Kinerja karyawan di PT Indoveneer Utama akan meningkat jika seorang pemimpin mampu lebih memperhatikan sikap dan kedisiplinan para karyawan yang bekerja karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci agar perusahaan lebih maju dan mampu menghasilkan target output yang maksimal sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT Indoveneer Utama dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memberikan perhatian terhadap karyawan terkait masalah kedisiplinan.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang terlalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi MuhammadSAW, sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada keluarga atas dukungan yang telah diberikandan seluruh jajaran dosen ITB AAS Indonesia, khususnya dosen yang pernah mengajar langsung, terima kasih atas ilmu yang diberikan semoga bermanfaat bagi semua, serta kepada para pemimpin dan rekan-rekan karyawan PT Indoveneer Utama yang telah membantu dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

- Sunarji. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol3, No2:243-270.
- Aziz, R & Shofawati, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit Magetan. *Junal Ekonomi Syariah Teori & Terapan*.Vol11, No6:393-409.
- Wijono, Sutarto. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja PegawaiDinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Tanah Abang Jakarta Pusat.*Skripsi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Ratnaningrum, Widya. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bukopin Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Cahyadi, Budi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* Vol.3 No.1.
- Paramita, Lisa. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Enny. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTCS2 Pola Sehat Palembang. *Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.