

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISKW Java Indonesia

Ahmad Yusup Apandi¹, Eri Bukhari², Supriyanto³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Ahmad Yusup Apandi ahmadyusupapandi111@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Arus Kas, Pertumbuhan Penjualan, Profitabilitas, Financial Distress

Received : 21, Jan

Revised : 25, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Internasional.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



ABSTRACT

Penelitian ini diperlukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISKW Java Indonesia. Dalam menganalisis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 660 responden dengan Teknik sampling random sehingga sampel yang diambil berjumlah 178 responden melalui rumus slovin. Teknik pengambilan datanya melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Rancangan pada pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier yang dibantu dengan program software SPSS versi 25. Hasil yang didapatkan dari analisis data ini yaitu variable gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variable lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variable gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISKW Java Indonesia.

INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah fondasi utama penunjang suksesnya seluruh perusahaan yang terdiri atas beberapa individu yang telah direkrut oleh organisasi sebagai penggerak utama tercapainya tujuan perusahaan. Ketika tujuan tersebut dapat tercapai maka individu atau para karyawan telah membuktikan kinerja terbaik mereka. Untuk mendapatkan sebuah kinerja yang efektif maka setiap karyawan sanga diperlukan adanya motivasi tinggi dalam bekerja demi meningkatkan kemampuan mereka.

Perusahaan juga harus memberikan kesempatan dan kompensasi seadil-adilnya bagi karyawan dengan kinerja yang sangat baik. Dengan begitu, kerja keras dan usaha yang dilakukan para karyawan sangat dihargai dengan baik oleh perusahaan (Yanuari, 2019). Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan bisa dipengaruhi oleh dua faktor seperti faktor gaya kepemimpinan dan faktor lingkungan kerja di perusahaan.

Junaidi & Susanti, (2019) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah bentuk kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya sehingga hal tersebut perlu diperhatikan bagi seorang pemimpin yang baik. Sebuah perusahaan akan terus berkembang jika seorang pemimpin dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki para karyawannya dengan gaya kepemimpinan mereka yang sangat baik. Dengan potensi tersebut kinerja

setiap karyawan pun akan meningkat.

Gaya kepemimpinan terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan di setiap perusahaan. Pernyataan tersebut tentu saja terbukti nyata bahwa peningkatan kinerja seorang karyawan itu akan terjadi apabila mereka merasa gaya kepemimpinan selama dianut dengan baik dapat mendukung mereka dalam lingkungan sebuah organisasi (Tania, 2020).

Faktor yang kedua adalah lingkungan kerja, dimana menurut (Yanuari, 2019) lingkungan kerja itu seperti situasi ataupun kondisi yang terjadi pada tempat kerja mencakup pekerjaan karyawan, seluruh fasilitas yang ada, peralatan pekerjaan, kebersihan perusahaan, dan juga hubungan yang terjadi antar setiap karyawan di dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan sehat sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan selama bekerja dengan tekad dan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi, mental dan interaksi dengan seluruh rekan kerja (Utami & Sujarweni, 2020).

PT ISKW Java Indonesia, sebuah entitas industri manufaktur komponen otomotif yang didirikan pada Desember 2012. Perusahaan ini fokus pada pembuatan matris cetak dan proses stamping sejak terbentuk. Melalui interaksi dengan karyawan, diketahui bahwa model kepemimpinan di perusahaan ini adalah otoritatif, di mana pengarah perusahaan memberikan instruksi langsung dan membuat seluruh kebijakan terkait operasional. Namun, ini sering mengakibatkan kesalahpahaman antara pengarah dan karyawan dikarenakan komunikasi yang kurang efektif dan penugasan yang tidak selalu sesuai dengan keahlian masing-masing.

Hal ini diperparah dengan tenggat waktu produksi yang sempit, mengakibatkan penurunan tingkat perhatian dan fokus karyawan dalam mencapai hasil yang optimal. Situasi kerja di PT ISKW Java Indonesia belum dianggap optimal. Lingkungan kerja yang kurang terawat dan tertata, fasilitas yang belum lengkap, ditambah dengan hubungan interpersonal antar karyawan yang belum terjalin secara harmonis menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Akibat kondisi di atas, perusahaan mengalami penurunan efisiensi dan efektivitas kerja.

Peneliti mengambil topic tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa persoalan atau permasalahan yang perlu diselesaikan dan dianalisa jawabannya khususnya pada lingkungan kerja yang masih kurang optimal sehingga baik karyawan ataupun perusahaan tidak berjalan dengan baik. Maka, berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dengan detail peneliti terkesan untuk menganalisis lebih lanjut dalam penelitian kepada para karyawan PT ISKW Java Indonesia yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISKW Java Indonesia"**.

Tinjauan Teoritis

Gaya Kepemimpinan

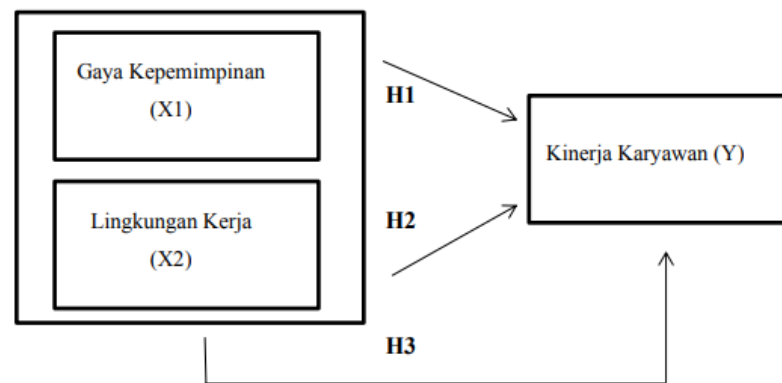
Sebagai seorang pemimpin di suatu perusahaan tentu saja perlu adanya sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi bawahannya dengan baik. Menurut pandangan (Rosalina & Wati, 2020), gaya kepemimpinan ialah penentuan keberhasilan atas tercapainya tujuan suatu perusahaan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan pada setiap pemimpin pasti berbeda-beda, dimana itu semua harus didasari situasi ataupun kondisi dari perusahaan itu sendiri. (Hatta & Musnadi, 2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merujuk pada susunan tingkah laku yang disusun dengan tujuan spesifik untuk memberi pengaruh pada anggota tim dalam perusahaan. Menurut (Delti, 2015) terdapat beberapa indikator untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam melakukan penelitian yang terdiri atas kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sesuai dengan pandangan (Nitisemito, 2004) merupakan kondisi yang ada di dalam organisasi mencakup struktur dan aktivitas yang terjadi, yang secara umum mendukung kepuasan karyawan serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, (Sunyoto, 2012) memandang bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang krusial bagi karyawan sebagai tempat untuk melakukan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang dikelola dengan nyaman dapat memotivasi dan semakin meningkatkan antusiasme para karyawan untuk bekerja. Definisi ini merujuk pada semua hal yang berada di sepenelitir karyawan yang berpotensi mempengaruhi performa mereka, seperti keadaan tempat kerja, tingkat kebisingan, pencahayaan, dan faktor lain. Indikator lingkungan kerja menurut (Ardianti, 2018) terdiri atas penerangan, suhu udara dan bising.

Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses penting dalam entitas di mana hasil kerja karyawan dinilai secara cermat. Dengan adanya kinerja seseorang yang efektif bagi perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan (Rosalina & Wati, 2020). Hatta & Musnadi, (2017) juga menegaskan didalam penelitiannya bahwa kinerja karyawan ialah segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan ataupun yang tidak dikerjakan oleh karyawan sehingga hal tersebut akan dinilai oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, moral dan etika. Adapun indikator dari kinerja karyawan terdiri dari tanggung jawab, tenggang rasa, kerjasama, disiplin, kejujuran, dan loyalitas.



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan
- H2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan
- H3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan

Metodologi

Studi yang dilaksanakan Peneliti berlandaskan pada metodologi kuantitatif, sesuai dengan penjelasan (Utami & Sujarweni, 2020) yakni suatu metode penelitian yang memberikan temuan-temuan berbentuk angka-angka yang dapat diinterpretasikan secara statistis. Data yang dijangkau untuk menganalisis ini dibagi atas dua data, yaitu data utama serta data pelengkap. Sumber data utama merupakan informasi yang Peneliti peroleh dari kegiatan pengamatan langsung, wawancara mendalam, dan penyebaran kuesioner, sebagaimana terurai oleh (Siahaan & Muhidin, 2020)

Peneliti juga mengumpulkan data pelengkap berbentuk literatur dari studi terdahulu, dan dokumen yang terkait dengan unit analisis dalam studi ini, PT ISKW Java Indonesia. Untuk teknik pengumpulan data yang dijalankan melalui penyebaran angket atau kuesioner yang ditujukan kepada para responden karyawan PT. ISKW Java Indonesia dengan skala likert. Kemudian selanjutnya data tersebut akan diolah dan dianalisis dalam software SPSS Versi 25.

Hasil

Validitas

Tahap awal dalam analisa data penelitian ini yaitu melalui uji validitas terlebih dahulu dimana untuk mengetahui apakah hasil kuesioner dianggap valid atau sah melalui software SPSS versi 25. Ketika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, data akan dianggap valid. Hasil yang diperoleh dari uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan data baik pada variabel gaya kepemimpinan

(X1), lingkungan kerja (X2) maupun kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel sehingga dianggap valid.

Reabilitas

Jika uji validitas sudah dilakukan, step berikutnya ialah uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui konsistensi dari kuesioner dengan nilai *Cronbach Alpha* $>0,50$ dapat dianggap reliable sedangkan ketika nilai *Cronbach Alpha* bernilai $<0,50$ maka akan dianggap tidak reliable. Pada hasil uji reliabilitas ini sangat baik bahwa keseluruhan data pada variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) maupun kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>0,6$ sehingga kuesioner dapat dikatakan reliable.

Normalitas

Selanjutnya ialah tahap pengujian asumsi klasik melalui uji normalitas data terhadap residual regresi dengan menggunakan PP Plot dan Uji Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat sebaran nilai sisa telah bergeser searah dengan garis normal atau garis diagonal. Selain itu, nilai signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sebesar $0,567 > 0,05$. Maka, sudah sesuai dengan syarat normalitas dan data dinyatakan sebagai berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Tahap uji asumsi klasik berikutnya yaitu melalui uji multikolinearitas dilihat dari besarnya nilai VIF. Berdasarkan temuan pada hasil pengujian, tidak terdapat variabel independen dengan nilai VIF >10 dan nilai Tolerance $>0,1$. Hal ini terbukti bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas pada setiap variabel penelitian tersebut.

Heteroskedastisitas

Tahap terakhir dari uji asumsi klasik dilakukan pada uji heteroskedastisitas untuk menilai apakah terdapat data yang diolah memiliki tanda-tanda heteroskedastisitas ataukah tidak. Uji ini akan dilihat melalui uji *scatter plot*. Pengujian *Scatter plot* pada uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa distribusi nilai residual telah menyebar di bidang scatter. Hal ini berarti tidak terdapat masalah pada uji heteroskedastisitas.

T test

Tahap pengujian selanjutnya dilakukan pada uji parsial melalui taraf signifikansi (p-value) dan nilai t hitung. Hasil pengujian T-test ini dapat terlihat pada tabel 1 seperti berikut ini:

Tabel T test

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	19,764	,693		28,522
X1	,107	,012	,535	9,031
X2	,111	,021	,320	5,409

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS versi 25, 2023

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam analisis ini dapat dilihat dari tabel 1 bahwa nilai thitung sebesar 9,031 > ttabel yaitu 1,65346. Nilai signifikansi ialah 0,000 < batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah tersebut maka dapat dinyatakan bahwa telah terjadi pengaruh yang baik antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 5,409 dimana nilai ini > ttabel yaitu 1,65346. Nilai signifikansi ialah 0,000 < batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah tersebut, kesimpulannya ialah telah terjadi pengaruh yang baik antara variabel Lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

F-test

Pada Uji F ini digunakan untuk mengukur dan mengetahui ketepatan yang terjadi pada persamaan regresi sampel dalam menaksir nilai actual. Hasil pengujian pada F-test ini seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. F test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,176	2	85,088	121,764	,000 ^a
	Residual	122,289	175	,699		
	Total	292,465	177			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan data dari tabel 2 diatas pada uji F-test terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 121,764 dengan taraf signifikansi yang diperoleh 0,000, artinya nilai tersebut < 0,05. Nilai Fhitung jika dibandingkan dengan nilai Ftabel ialah fhitung > ftabel yakni dengan nilai ftabel 3,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka kesimpulannya ialah telah terjadi pengaruh yang baik secara positif dan juga signifikan antara kedua variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tahap pengujian yang terakhir ialah uji koefisien determinasi yang dilakukan guna mengetahui besaran sebuah kemampuan model persamaan regresi (independen variables) dalam menjawab variabel terikat. Hasil analisis pengujian yang telah diperoleh seperti pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,577	,836

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS versi 25, 2023

Melalui data dari tabel diatas pada uji koefisien determinasi terlihat adanya nilai R^2 pada model tersebut menghasilkan nilai sebesar 0,577, berarti 57,7% variabel kinerja tentu saja dapat dijelaskan melalui variabel gaya kepemimpinan dan juga variabel lingkungan kerja, sedangkan selebihnya ialah 42,3% yang dapat diuraikan melalui beberapa faktor lainnya yang tidak dianalisis dalam sebuah penelitian ini.

Diskusi

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa pada uji parsial antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan yang didapatkan ialah Gaya Kepemimpinan (X1) sangat berperan dengan baik dan juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT ISKW Java Indonesia dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Karyawan PT. ISKW Java Indonesia akan memiliki kinerja terbaiknya ketika gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin mereka sangat baik dan menimbulkan suasana kerja yang baik juga. Hal tersebut sudah terbukti pada penelitian yang dianalisis oleh (Hatta & Musnadi, 2017) dan (Ivana Ariyani, 2016).

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa pada uji parsial antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan yang didapatkan ialah Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT ISKW Java Indonesia dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada lingkungan perusahaan baik dari fisik maupun non fisik ketika itu tidak baik maka kinerja seorang karyawan pun akan berkurang dengan adanya rasa kurang nyaman tersebut. Hal ini sudah terbukti di dalam penelitian (Insan & Yuniawan, 2016).

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisa uji Simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan analisa bahwa telah terjadi adanya pengaruh yang baik secara positif serta signifikan antara kedua variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana H_0 ditolak

dan Ha diterima. Ketika lingkungan sebuah perusahaan sangat teratur, nyaman dan sehat dengan gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin mereka dengan jiwa yang berkarakter dan bisa mengayomi seluruh karyawan dengan adil maka hal tersebut sangat berdampak bagi kinerja karyawan PT ISKW Java Indonesia yang akan semakin berkembang dengan baik. Hal ini dibuktikan sebelumnya melalui penelitian yang dianalisis oleh (Putra & Pasaribu, 2022) dan (Suminar et al., 2015).

Kesimpulan

Dari uraian diatas terkait analisis penelitian Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISKW Java Indonesia maka peneliti menarik simpulan bahwa:

1. Melalui perolehan analisis data didapatkan nilai thitung 9,031 > ttabel 1,65346. Nilai signifikansi ialah 0,000 < batas signifikansi 0,05. Sehingga, data tersebut dapat dikatakan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh baik secara positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISKW Java Indonesia.
2. Melalui perolehan analisis data yaitu nilai thitung 5,409 > ttabel 1,65346. Nilai signifikansi 0,000 < batas signifikansi 0,05. Maka, data tersebut dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja sangat berdampak baik secara positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISKW Java Indonesia.
3. Melalui perolehan analisis data yaitu nilai Fhitung 121,764 dengan nilai signifikansi yang diperoleh 0,000, artinya nilai signifikansi <0,05. Nilai Fhitung jika dibandingkan dengan nilai Ftabel adalah fhitung > ftabel yakni dengan nilai ftabel 3,05. Sehingga, hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh baik secara positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISKW Java Indonesia.

Referensi

- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495-506.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70-80.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)*. 5(2007), 1-13.
- Ivana Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 136-142. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>

- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh ke Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Sumatra Barar. *Journal Ekonomi*, 2(1), 1-23.
- Nitisemito, A. S. (2004). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia
- 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>
- Siahaan, M., & Muhidin, A. T. (2020). Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Jadi Pada PT. Denso Manufacturing Indonesia. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 558-568.
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.159>
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia. CAPS
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. 26(2).
- Tania, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . LIMAS SURYA MAKMUR*. II(1), 62-70.
- Utami, L. R., & Sujarweni, V. W. (2020). Peran Lembaga Keuangan Mikro Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Studi di Kota Yogyakarta). *Monex*, 9(1), 86.
- Yanuari, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 3(2), 137-148.
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>