

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Batam

Renndy Ferdianto¹⁾, Ridhayati Farid²⁾

¹ Universitas Internasional Batam

email: 2041105.renndy@uib.edu

² Universitas Internasional Batam

email: ridhayati.f@gmail.com

Abstract

Banking has many employees due to assisting operations in achieving the goals and targets that have been set. However, unfortunately sometimes these goals and targets are not met due to several reasons, one of which is the work environment, leadership, organizational culture and motivation. The aim of the research is to find out employee performance is influenced by the work environment, leadership, organizational culture and motivation. Employee performance is very much needed in the company in achieving company goals. The research method used was explanatory quantitative, a data collection system using a questionnaire distribution technique with a sample of 320 respondents. Data analysis techniques use SPSS. 25 with several tests carried out on data quality, classical assumptions, and hypotheses. The research results show that there is a significant influence of the work environment on employee performance, leadership has a significant influence on employee performance, organizational culture has no significant influence on employee performance, and motivation has a significant influence on employee performance. Finally, from the simultaneous testing, there was a simultaneous influence of the work environment, leadership, organizational culture and motivation on the performance of Bank employees in Batam.

Keywords: *Work Environment, Leadership, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance*

A. Latar Belakang Teoritis

Perkembangan jaman akibat pengaruh globalisasi juga dihadapi banyak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan usaha. Setiap perusahaan memerlukan karyawan sebagai tenaga kerja dengan kualitas dan kompeten di segala jenis bidang agar mendukung kegiatan operasional usaha dengan produktifitas sesuai harapan secara efektif dan efisien. Upaya meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dalam perusahaan biasanya harus dengan motivasi kerja yang kuat (Rambe, 2022). Motivasi kerja dapat mendorong dan membangun semangat kerja karyawan untuk bekerja secara optimal dan baik, sehingga memberikan pengaruh lainnya terhadap hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan pimpinannya (Purwanti, 2019).

Kinerja pegawai mengacu pada tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Selain itu, kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, serta kepatuhan terhadap tenggat waktu. Kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan orang lain dan keseluruhan kontribusi seorang karyawan sebagai sarana untuk

mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Fitriani, 2022). Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui penilaian diri, evaluasi rekan kerja, dan umpan balik supervisor. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara berkala seperti tahunan atau triwulanan sebagai alat untuk mengidentifikasi setiap karyawan terhadap bidang yang dikerjakan. Selain itu, evaluasi tersebut juga membantu para karyawan agar dapat memperbaiki dan meningkatkan tanggung jawab pada setiap bidangnya untuk semakin berkontribusi terhadap perusahaan (Purwanti, 2019).

Sektor perbankan di Kota Batam merupakan salah satu kegiatan usaha yang diketahui mengalami masalah terkait kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya lingkungan kerja yang buruk, seperti ketidaknyamanan fisik dan tekanan kerja yang berlebihan, sehingga dapat menghambat kinerja dan menurunkan produktivitas. Kepemimpinan yang bersifat otoriter juga menjadi kendala dalam mencapai kinerja optimal. Selain itu, komunikasi yang kurang terarah, pengambilan keputusan yang tidak tepat, dan ketidakmampuan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja (William, 2022). Budaya kerja yang bersifat negatif seperti adanya

persaingan antar karyawan yang tidak sehat juga merugikan motivasi dan kinerja karyawan. Sehingga, motivasi kerja merupakan masalah yang signifikan, karena karyawan yang tidak termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah dan kurang berkontribusi secara aktif (William, 2022).

Oleh karena itu, berdasarkan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sektor perbankan di Kota Batam maka peneliti melakukan pengamatan terhadap faktor-faktor yang mendorong pembentukan kinerja karyawan perbankan. Sehingga, adanya faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja akan diamati untuk mengetahui pengaruh yang diberikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Kota Batam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis *explanatory research* yang menurut Sugiyono (2013) sebagai alat untuk menguji seluruh hubungan variabel melalui hipotesis untuk mencapai hasil observasi yang sebenarnya (Sari, 2021). Dalam penelitian ini diketahui peneliti mengambil objek penelitian berupa perbankan yang ada di wilayah Kota Batam. Hal ini dipilih karena bertujuan untuk mengamati kinerja pegawai seluruh sektor perbankan untuk meningkatkan operasional kerja guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Teknik pengumpulan data melalui dua cara yaitu data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini berasal dari pegawai sektor perbankan di wilayah Kota Batam. Teknik pengumpulan data primer ini menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan data sekunder dengan memanfaatkan berbagai jurnal penelitian yang relevan dan berkaitan dengan observasi untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja pegawai sektor perbankan di wilayah Kota Batam.

Metode penelitian yang digunakan yakni pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan alasan digunakan keduanya karena kesesuaian metode observasi yang akan dilakukan dengan cara menghitung kemudian dianalisis hingga membentuk kata dan bahasa sebagai kesimpulan penelitian. Selain itu, pengolahan

data dilanjutkan dengan berbagai macam uji diantaranya uji *outer model*, uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji *Fornell-Larcker Criterion*, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Inner Model*, dan uji *Quality Index*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni independen dan dependen. Penelitian ini menggunakan empat variabel independen yang dicoba mempengaruhi variabel dependen atas pengamatan yang dilakukan diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan, variabel dependen yang digunakan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan diketahui menggunakan kuesioner dari setiap variabel dengan beberapa pernyataan yang akan diberikan pada target responden.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Dalam pengolahan data penelitian ini diawali dengan mengukur kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas berikut adalah hasil pengolahan datanya:

Variabel Penelitian	Correlation	RTabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	.635**	0.119	VALID
Y2	.597**		
Y3	.742**		
Y4	.704**		
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	.631**	0.119	VALID
X1.2	.553**		
X1.3	.622**		
X1.4	.659**		
X1.5	.646**		
X1.6	.608**		
Kepemimpinan (X2)			
X2.1	.580**	0.119	VALID
X2.2	.604**		
X2.3	.647**		
X2.4	.640**		
X2.5	.642**		
X2.6	.548**		
Budaya Organisasi (X3)			
X3.1	.625**	0.119	VALID
X3.2	.689**		
X3.3	.718**		
X3.4	.639**		

Motivasi Kerja (X4)			
X4.1	.604**	0.119	VALID
X4.2	.669**		
X4.3	.693**		
X4.4	.627**		
X4.5	.578**		
X4.6	.598**		

Sumber : Data Olah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 6. Menunjukkan bahwa hasil item pernyataan kuesioner dalam penelitian bernilai lebih dari rtabel 0.119, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kesesuaian	Cronhach's Alpha	Keterangan
Y	0,60	0,591	Tidak Reliabel
X1		0,679	Reliabel
X2		0,664	
X3		0,585	Tidak Reliabel
X4		0,694	Reliabel

Sumber: Data Peneliti (2023)

Heteroskedastisitas mengacu pada situasi di mana variabilitas kesalahan atau residu dalam model regresi tidak konstan di berbagai tingkat variabel independen. Sehingga, dispersi atau dispersi residu bervariasi secara sistematis seiring dengan perubahan nilai variabel independen. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.898	.725		3.999	.000
Total_X1	-.072	.033	-.182	-2.182	.030
Total_X2	-.026	.035	-.063	-.735	.463

Total X3	.051	.046	.088	1.106	.270
Total X4	-.017	.033	-.041	-.507	.613

Sumber : Data Peneliti (2023)

Hasil diatas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 dimana dikatakan terjadi heteroskedastisitas yaitu lingkungan kerja (X1). Sedangkan untuk variabel kepemimpinan budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 yakni 0.463, 0.270, dan 0.613 maka dengan demikian nilai tersebut dikatakan dengan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat memberikan model regresi yang baik dan andal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Total X1	.435	2.299
Total X2	.411	2.434
Total X3	.481	2.079
Total X4	.460	2.172

Sumber : Data Peneliti (2023)

Hasil tabel 4. Menunjukkan bahwa nilai tolerance masing – masing variabel lingkungan kerja, kepeemmimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja lebih dari 0.10 dan nilai VIF lebih dari 1 maka terdapat multikolinieritas yang meningkat berkategori sedang.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandar dized Residual
N	320
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000 Std. Deviation .97516359
Most Extreme Differences	Absolute .183 Positive .094 Negative -.183
Test Statistic	.183
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c

Sumber : Data Peneliti (2023)

Tabel 5 menunjukkan data penelitian tidak berdistribusi normal, dikarenakan nilai *Asymp. Sig.* 0.000 kurang dari nilai signifikansi 0.05. Data penelitian dikatakan normal ketika nilai *Asymp. Sig.* lebih dari 0.05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Model	DW
1	1.859

Sumber : Data Peneliti (2023)

Tabel 6. Menunjukkan bahwa nilai durbins Watson yang didapatkan oleh peneliti berada lebih dari DL (1.797) dan berada diantara dU (1.859) dan 4-dU (2.228) maka dengan demikian penelitian yang dilakukan tidak terjadi autokolerasi.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	263.771	4	65.943	68.475	.000 ^b
Residual	303.351	315	.963		
Total	567.122	319			

Sumber : Data Peneliti (2023)

Tabel 7. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Total X1	.220	.046	.300	4.796	.000
Total X2	.154	.049	.202	3.150	.002
Total X3	.065	.065	.060	1.003	.317
Total X4	.168	.046	.223	3.674	.000

Sumber : Data Peneliti (2023)

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian parsial antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Lingkungan kerja, memiliki t – statistics 4.796 dan nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Kepemimpinan, memiliki t-statistics 3.150 dan nilai signifikan 0.002 kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- c. Budaya organisasi memiliki t-statistics 1.003 dan nilai signifikan 0.317 lebih dari 0.05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- d. Motivasi kerja memiliki t-statistics 3.674 dan nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.458	.98134

- a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X3, TOTAL_X2

- b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Peneliti (2023)

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebesar 46 % dan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan suasana kerja mendukung kinerja karyawan. Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan, ketika pemimpin memiliki sikap bijaksana dalam mengelola perusahaan dan mengarahkan karyawan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik dan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi tidak dapat sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap karyawan memiliki sistem kerja yang berbeda untuk mencapai target pekerjaannya. Terakhir adalah motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, alasannya motivasi mendorong karyawan untuk bersemangat dan menghilangkan rasa jenuh dan bosan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja untuk kembali termotivasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor perbankan di Kota Batam diketahui memperoleh hasil penelitian yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini diantaranya pengumpulan data responden hanya diperoleh dari pegawai yang bekerja di sektor perbankan, sehingga hasil penelitian belum dapat menggambarkan secara utuh kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel independen. Proses penyebaran kuesioner menggunakan Google Form berjalan lambat karena kurangnya hubungan dengan manajemen perbankan di Kota Batam, sehingga penulis harus mendistribusikan secara mandiri pada target responden. Kurangnya pemahaman responden saat mengisi kuesioner sehingga memerlukan waktu untuk menjelaskan agar dapat memberikan jawaban yang tepat.

E. Rekomendasi

Rekomendasi penelitian ini yakni agar peneliti selanjutnya dapat memperoleh data responden yang lebih luas dan lengkap dari berbagai sektor usaha agar hasil penelitian beragam. Selain itu, dapat menambah variabel independen untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan dan menambah variabel mediasi atau variabel kontrol yang belum tersedia dalam penelitian ini. Adapun penyebaran kuesioner juga dapat dibantu dari pihak manajemen agar cepat diterima target

responden sehingga dapat lebih mengefisieni waktu penelitian.

F. Referensi

- Alifah, R. N., Psikologi, M., Dahlan, A., & Situmorang, N. Z. (2019). *Pengujian outer model pada kontrak resiliensi Rifa Nur Alifah Fatwa Tentama* (Vol. 1, Issue 1).
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Emita, I., Syamsudin, & Sugeng, I. S. (2021). the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 2722–8878.
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hadi, P., & Nastiti, H. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Indibome* (Vol. 2).
- Iqbal, M. (2021). Efektifitas Digital Marketing Terhadap Kualitas Layanan pada Usaha di Masa Pandemi Covid 19(Studi Kasus di Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2), 83–93.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. In *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>

- Liu, X., Zhao, Y., Li, J., Dai, J., Wang, X., & Wang, S. (2020). Factor Structure of the 10-Item Perceived Stress Scale and Measurement Invariance Across Genders Among Chinese Adolescents. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00537>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM), 1(4)*, 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Oscar, B. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran, 9(1)*, 1–11.
- Paramita Sani, E., Khaerunnisa Fajri, S., Puspa Kencana, K., Novica Dyanti, A., & Marsia, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Health Sains, 2(5)*, 835–842. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i5.231>
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI), 2(1)*, 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2)*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners, 22(1)*. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma'arif, M. A., & Mitra Zuana, M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1)*, 27–40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2)*, 273–281.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER PERILAKU PROSOSIAL. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(4)*, 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Salma, A. (2019). Analisis Gerakan Literasi Sekolah Terhadap Minat Baca Siswa Siswa Sekolah Dasar. *Mimbar PGSD Undiksha, 7(2)*, 122–127.
- Sari, D. N. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan, Dan Struktur Aset Terhadap Struktur Modal. *JURNAL RISET MAHASISWA AKUNTANSI(JRMA), 9(2)*, 23–31.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research, 6(1)*. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sulistiawan, A., Yuliasesti Diah Sari, E., Zulida Situmorang, N., Psikologi, M., & Ahmad Dahlan, U. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Psikologi, 10(1)*, 61–68. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suprapti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.7777/7/jiemar.v1i2>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236.
<https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>