

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. HALBANERO COMPANY

Mega Selvira

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[megaselvira10@gmail.com](mailto:megaselvira10@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

### Abstract

*Finding out how work environment, work ethic, and leadership style impact CV personnel' performance is the aim of this research. Ventures Halbanero. Quantitative methods are employed in this investigation. From an extremely tiny sample, the author selected 50 respondents. An organized sampling technique is used in this plan. We'll use SPSS version 23 on a PC to do the statistical analysis. This study used data analysis techniques such as multiple linear regression analysis. According to preliminary research, the CV Halbanero company significantly affects the dependent variable of employee performance. These independent factors are work environment, work discipline, and leadership style. The work environment, work discipline, and leadership style all have a substantial impact on CV employee performance, which is a dependent variable.*

**Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance**

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana suasana kerja, etos kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Perusahaan Halbanero. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 50 responden dipilih oleh penulis dari sampel yang sangat kecil. Dalam strategi ini, metodologi pengambilan sampel sistematis diadopsi. Di komputer, analisis statistik akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis datanya. Penelitian pendahuluan mengenai faktor independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa perusahaan CV Halbanero mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan CV yang merupakan variabel terikat.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

### PENDAHULUAN

Dalam setiap operasi bisnis, sumber daya manusia sangatlah penting. Tenaga kerja masih menjadi bagian krusial dalam proses produksi, meski teknologi yang semakin maju telah mengambil alih peran dan fungsinya. Setiap bisnis ingin semua pekerjanya menjadi produktif dan efisien. Hal ini menunjukkan perlunya semua dunia usaha memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menciptakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya merupakan tujuan semua organisasi, baik pemerintah maupun swasta, guna mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mencapai visi dan tujuan organisasi. Setiap operasional perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Tenaga kerja masih menjadi bagian krusial dalam proses produksi, meski peran dan tugasnya sudah tergantikan oleh teknologi yang lebih maju. Semua bisnis menginginkan stafnya efisien dan produktif. Hal ini menunjukkan mengapa sangat penting bagi semua perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat.

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam mewujudkan visi dan tujuannya. Hal ini menyiratkan bahwa manajer mempunyai kewajiban untuk memberikan perhatian dan arahan yang dibutuhkan stafnya agar dapat bekerja lebih baik. Selain itu, tugas para eksekutif bisnis adalah menetapkan pedoman pencapaian tujuan secara efektif dan efisien dengan mengelola dan mengawasi seluruh operasional perusahaan [1]. Tindakan menginspirasi, mengarahkan, dan membujuk orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan dikenal sebagai kepemimpinan [2].

Kinerja adalah hasil terukur yang diperoleh dari seberapa baik pekerja melaksanakan pekerjaannya dan, yang paling penting, seberapa baik mereka memenuhi standar kualitas. Ketika pekerja disiplin dalam bekerja dan menjalankan tugasnya secara efektif, maka target mutu akan tercapai.

Karena sulit mencapai tujuan yang maksimal tanpa disiplin yang memadai, maka disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan kunci untuk mencapai tujuan. Rasa kepatuhan dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip yang dipandang sebagai nilai akuntabilitas, seperti pekerjaan kantor dan kehadiran staf selama jam kerja yang ditentukan, merupakan ciri disiplin. Jepry dan Mahardika mengartikan disiplin sebagai rasa akuntabilitas dan kewajiban pegawai untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan [3].

Tempat kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan [4]. Karena tempat kerja yang menyenangkan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan, maka lingkungan kerja yang baik mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu elemen yang mempengaruhi lingkungan kerja lainnya adalah tempat kerja, yang mencakup hal-hal seperti pencahayaan, suhu, dan suasana kantor dan area produksi, serta interaksi antar rekan kerja.

Di Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri terdapat sebuah perusahaan bernama CV. Halbanero yang menghasilkan benih hortikultura. Hal itu dipelajari dari CV. Halbanero bahwa pegawai tertentu masih sering datang terlambat, berdasarkan temuan observasi sebelumnya. Karyawan di CV lah yang patut disalahkan dalam hal ini. Pemimpin perusahaan menetapkan preseden waktu kedatangan Halbanero di tempat kerja; jika pemimpin terlambat, staf akan mengikuti. Selain itu, anggota staf CV. Rendahnya kesadaran diri Halbanero disebabkan karena ia harus mendapat peringatan terlebih dahulu sebelum karyawannya datang tepat waktu. Karena kantor memiliki AC, karyawan sering menggunakan hal ini sebagai alasan untuk merokok di luar area merokok yang telah ditentukan pada jam kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Metode kausal digunakan dalam penelitian semacam ini. Populasi penelitian ini terbatas, sehingga digunakan pendekatan sampling sistematis untuk memilih sampel sebanyak 50 partisipan. Kuesioner karyawan yang menjadi sumber informasi utama dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai CV. Perusahaan Halbanero. Di lokasi penelitian, penulis mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai teknik, seperti survei, wawancara, dan tinjauan pustaka. Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis datanya, dan SPSS versi 23 di komputer akan digunakan untuk analisis statistik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat memberikan data tentang variabel yang diteliti dan mengukur apa yang diperlukan [5]. Tabel 1 di bawah ini menampilkan temuan uji validitas penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Butir Soal	R. Hitung	R. Tabel 5%	Kriteria
1	0,508	0.284	Valid
2	0,715	0.284	Valid
3	0,618	0.284	Valid
4	0,600	0.284	Valid
5	0,594	0.284	Valid
6	0,666	0.284	Valid
7	0,592	0.284	Valid
8	0,641	0.284	Valid
9	0,612	0.284	Valid
10	0,791	0.284	Valid
11	0,477	0.284	Valid
12	0,336	0.284	Valid
13	0,422	0.284	Valid
14	0,487	0.284	Valid
15	0,336	0.284	Valid
16	0,842	0.284	Valid

No Butir Soal	R. Hitung	R. Tabel 5%	Kriteria
17	0,665	0.284	Valid
18	0,710	0.284	Valid
19	0,735	0.284	Valid
20	0,696	0.284	Valid
21	0,565	0.284	Valid
22	0,591	0.284	Valid
23	0,591	0.284	Valid
24	0,299	0.284	Valid
25	0,497	0.284	Valid
26	0,439	0.284	Valid
27	0,491	0.284	Valid
28	0,600	0.284	Valid
29	0,544	0.284	Valid
30	0,414	0.284	Valid
31	0,398	0.284	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat empat variabel—tiga variabel independen dan tiga variabel dependen—yang masing-masing memiliki nilai R terhitung lebih besar dari R Tabel, yang menunjukkan validitas data lapangan yang dikumpulkan.

#### Uji Realibilitas

Untuk mengumpulkan data dan mengungkap informasi akurat di lapangan, peneliti menggunakan reliabilitas sebagai metode untuk menangkap informasi yang dapat dipercaya[6]. Berikut hasil uji realibilitas dapat dilihat pada table 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,848	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,853	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	Reliabel

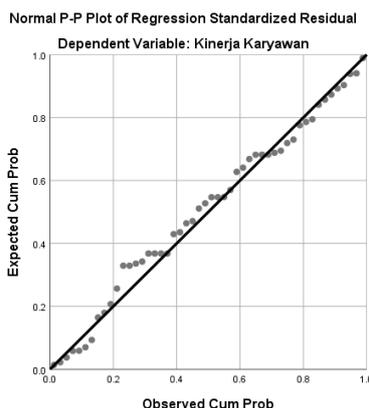
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel melebihi batas atas Sujarweni untuk penelitian Cronbach's Alpha jika standar nilai Cronbach Alpha adalah 0,60[7]. Dengan demikian, hal ini menunjukkan validitas alat penelitian yang digunakan.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak [8]. Model regresi Imam Ghozali tergolong berdistribusi normal jika irisan data (titik) yang mewakili data sebenarnya memperlihatkan garis diagonal [9]. Seperti terlihat pada Gambar 1, berikut hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot:



**Gambar 1. Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot**

Plot (titik) pada gambar di atas dapat diamati mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal merupakan pilihan yang paling mungkin untuk uji normalitas dalam penelitian ini.

**Uji Autokorelasi**

Kondisi yang dikenal sebagai autokorelasi menunjukkan hubungan antara residu di seluruh observasi. Model regresi bebas autokorelasi adalah model yang diinginkan. Jika nilai Watson Durbin berada di antara du dan 4-du, maka tidak terjadi autokorelasi sesuai model regresi. ketika tabel Watson Durbin digunakan untuk menentukan du.

**Tabel 3. Hasil Uji autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.524	1.784

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Nilai Watson Durbin yang berada di antara nilai du dan 4-du menurut perhitungan di atas menunjukkan tidak adanya tanda-tanda autokorelasi pada data atau penelitian.

**Uji Multikolinearitas**

Fenomena yang disebut multikolinearitas terjadi ketika terdapat korelasi yang signifikan antara dua atau lebih variabel independen atau konstruksi eksogen, sehingga mengganggu kekuatan prediksi model. Nomor VIF harus kurang dari lima, karena nilai apa pun yang lebih dari lima menunjukkan bahwa konstruksinya mungkin kolinear [10], Jika nilai VIF dan nilai toleransinya kurang dari atau sama dengan 10,00, maka tidak terjadi tanda-tanda multikolinearitas [9]. Berikut hasil Uji Multikolinearitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.242	4.131
	Disiplin Kerja	.375	2.667
	Lingkungan Kerja	.342	2.926

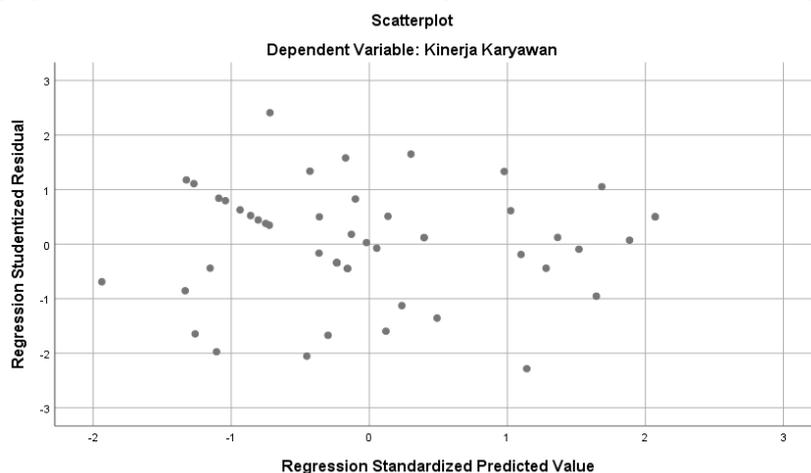
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Terlihat pada tabel 4, hasil uji multikolinearitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai toleransi masing-masing variabel sebesar 0,242, 0,375, dan 0,342, sedangkan ketiganya Nilai VIF masing-masing variabel adalah 4,131, 2,667, dan 2,929. Oleh karena itu, gejala multikolinearitas tidak terdapat pada model regresi maupun variabel penelitian.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat ketimpangan varians antar residu data yang berbeda dalam model regresi. Ketika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah dalam gambar sebar (bergelombang, melebar lalu menyempit), tidak terjadi heterokedastisitas. di bawah nilai nol sumbu Y [11]. Gambar berikut menampilkan hasil uji heterokedastisitas pada investigasi ini:



Sumber: Data primer diolah penulis, 2024  
**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Data yang digunakan tidak menunjukkan heterokedastisitas, seperti terlihat pada gambar di atas dimana titik-titik tersebar sembarang di atas dan di bawah garis nol serta tidak memiliki pola yang terlihat.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda hanyalah kelanjutan dari regresi linier dasar, dengan penambahan satu atau dua variabel independen tambahan sebagai pengganti satu atau dua variabel awal [12]. Berikut hasil Analisis Regresi Linier Berganda:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1	(Constant)	4.817	2.146	
	Gaya Kepemimpinan	.107	.114	.164
	Disiplin Kerja	.149	.067	.309
	Lingkungan Kerja	.521	.107	.713

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

$Y = 4,817 + 0,107x_1 + 0,149x_2 + 0,521x_3 + e$  adalah persamaan regresinya. Gambar tersebut memberikan gambaran bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai 0 maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4,817. Koefisien regresi sebesar 0,107 satuan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai). Artinya jika variabel X2 dan Lingkungan Kerja (X3) dinaikkan maka akan tetap stabil atau konstan. Variabel X2 yang mewakili Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,149 satuan yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Y atau Kinerja Pegawai. Semakin besar variabelnya, hal ini

menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai nilai yang tetap atau konstan. Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel X3 Lingkungan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,521 satuan; jika variabel

**Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)**

Angka nol atau satu merupakan nilai rata-rata Adjusted R2. Kemampuan faktor independen (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) akan lebih baik jika nilai *Adjusted R2* mendekati satu, begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor independen yang tidak dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan jika nilai Adjusted R2 sama dengan nol. Tabel 6 berikut menunjukkan koefisien determinasi untuk penyelidikan ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R2*)**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.813 <sup>a</sup>	.662	.640

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai Adjusted R2 (Koefisien Tekadasi) sebesar 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang kuat (66,2%) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan CV Halbanero mengkategorikan pengaruh tersebut kuat.

**Hasil Uji-t (Parsial)**

Gunakan uji T untuk mengevaluasi hipotesis secara parsial. Imam Ghozali menyatakan nilai sig yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen (X) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y)[13]. Berikut hasil Uji t:

**Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.245	.030
	Gaya Kepemimpinan	.939	.353
	Disiplin Kerja	2.208	.032
	Lingkungan Kerja	4.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Temuan Uji T yang ditampilkan pada tabel berikut menunjukkan bahwa: X1 (Gaya Kepemimpinan) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,939 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,013 yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y juga memperoleh nilai sig sebesar 0,353 (Sig. Value >). X2 (Disiplin Kerja) menghasilkan sig. = 0,032 (Nilai Sig. < 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,208, melampaui nilai t tabel sebesar 2,013, yang menunjukkan adanya pengaruh yang patut diperhatikan terhadap variabel Y. Demikian pula, X3 (Lingkungan Kerja) menunjukkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) dan nilai t hitung sebesar 4,859, melampaui nilai t tabel sebesar 2,013, yang menandakan adanya pengaruh yang patut diperhatikan terhadap variabel Y.

### Uji-F (Simultan)

Syarat Uji F adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan serta melihat nilai F dan nilai signifikansi (Sig.). Nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) dengan cara yang sama atau berbeda [13]. Berikut hasil Uji F:

Tabel 8. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	29.997	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Nilai estimasi f sebesar  $29,997 > 2,802$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 8. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan CV dipengaruhi secara simultan oleh Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), dan Kepemimpinan. Gaya (X1). Halbanero (Y) memainkan peran utama.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan manajer di CV Halbanero Kediri cenderung meningkatkan kinerja karyawan, namun ada faktor lain yang mungkin lebih signifikan dalam memprediksi keberhasilan karyawan. Selain gaya kepemimpinan, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi intrinsik semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik bila menerapkan disiplin kerja yang lebih tinggi. Hasil ini memvalidasi hipotesis penelitian awal dan konsisten dengan banyak teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja puncak. Disiplin kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Disiplin yang baik menunjukkan dedikasi karyawan terhadap kebijakan dan pedoman organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa ketika sebuah perusahaan memberikan karyawannya lingkungan kerja yang lebih baik, maka individu tersebut akan berkinerja lebih baik. Hasil ini memvalidasi hipotesis penelitian awal dan sejalan dengan teori lain yang menekankan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja akan berkinerja lebih baik ketika pemberi kerja memberi mereka ruang kerja yang lebih bagus. Hasil ini mendukung teori tambahan yang menekankan peran tempat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung gagasan awal penelitian ini [14]. Hasil kajian yang ditampilkan pada judul Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bagaimana unsur-unsur tersebut mempengaruhi output pegawai.

### KESIMPULAN

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan tiga komponen independen yang menyusun penelitian ini. Kriteria seleksi ini dibuat dalam upaya untuk meningkatkan kinerja staf di Perusahaan CV Halbanero. Kinerja karyawan CV Halbanero sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, berdasarkan kajian dan presentasi sebelumnya.

Peneliti dapat memvalidasi hasil dengan menggunakan variabel yang sama atau dengan menambahkan atau menghapus beberapa variabel. Gaya kepemimpinan pada CV Halbanero Kediri tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dampaknya sebesar 66,2%, sedangkan sisanya

sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengulangan, beban kerja, stres kerja, motivasi, dan aspek lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Al Khajeh EH. Leadership styles on organizational performance. *J. Hum. Resources Manag. Res.* 2018;2:1–10.
- [2] Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; 2017.
- [3] Jepry, Mahardika. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.* 2020;8:1977–1987.
- [4] Adha RN. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *J. Penelit. IPTEKS* 2019;4:47–62.
- [5] Yusup F. Uji Validitas dan Reliabilitas. *J. Ilm. Kependidikan.* 2018;7:17-23.
- [6] Ningsih AW, Muhamad K, Rifki. Hubungan Media Pembelajaran dengan Peningkatan Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran PAI di SMP Iptek Sengkol Tangerang Selatan. *J. Tarbawi* 2021;6:77–92.
- [7] Sujarweni VW. *Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press; 2015.
- [8] Praditasetyo, Saputri. Pengaruh Sosial Media Marketing Melalui Aplikasi TikTok Terhadap Keputusan Pembelian Online Pada Shopee Indonesia. *A Proc. Manag.* 2021;8.
- [9] Ristani V, Nurdin H. Analisis Harapan Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Beli Online Pada Saat Pandemi Covid-19. *Econ. Depos. J.* 2021;3:52–62.
- [10] Mahardini SV, Singal G, Hidayat M. Pengaruh Content Marketing Dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pengguna Aplikasi Tik-Tok Di Wilayah. *J. IKRAITH-EKONOMIKA* 2023;6:180–187.
- [11] Nurcahyo B, Riskayanto. Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (WOM) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *J. NUSAMBA* 2018;3:14–29.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi 2. Kota Bandung: CV Alfabeta; 2021.
- [13] Damayanti K, Sasmito A. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dewi Sri Kecamatan Wlingi Kab. Blitar. *PARSIMONIA* 2022;9:88–100.
- [14] Nursiti, Yurika A. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Manaj. dan Perbank.* 2023;10:29–44. doi: 10.55963/jumpa.v10i1.504.