

PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.
BANGDJA MULTI NIAGA
SIDOARJO

by Metteu Natael Kristiawan

Submission date: 05-Aug-2022 01:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 1879050182

File name: MANAJEMEN_1211800073_METTEU_NATAEL.pdf (158.43K)

Word count: 3337

Character count: 20570

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGDJA MULTI NIAGA SIDOARJO

Metteu Natael Kristiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: metteunatael@yahoo.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the influence of work environment, work motivation, and democratic leadership style on employee performance at PT. Bangdja Tunggal Multi Niaga Sidoarjo. This research was carried out with a quantitative descriptive method using primary data obtained through interviews and research questionnaires. Respondents taken were 85 employees. From the results of the study, it is known that the influence of the work environment, work motivation, and democratic leadership style partially or jointly has a significant positive effect on employee performance.

The results of the t-test of the Work Environment variable (X1) show the value of sig. is 0.024. sig value. smaller than the probability value of 0.05 or a value of 0.024 < 0.05, it can be concluded that the Work Environment variable (X1) has a significant influence on Employee Performance (Y). The results of the t-test of the Work Motivation variable (X2) show the value of sig. is 0.000. sig value. smaller than the probability value of 0.05 or a value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the Work Motivation variable (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y). The result of the t variable of Democratic Leadership Style (X3) shows the value of sig. is 0.000. sig value. smaller than the probability value of 0.05 or the value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the Democratic Leadership Style variable (X3) has a significant influence on Employee Performance (Y). The value of f count > f table is 200,002 > 2,15 with a significance of 0.000 < 0.05. This shows that simultaneously the work environment, work motivation, and democratic leadership style have a significant effect on employee performance at PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo. The conclusion of this study shows that the work environment, work motivation, and democratic leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo.

Keywords: *Influence of Work Environment, Work Motivation, Democratic Leadership Style, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangdja Tunggal Multi Niaga Sidoarjo. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara atau interview serta kuisisioner penelitian. Responden yang diambil adalah 85 orang Karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepeimpinan Demokratis secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai sig. adalah 0,024. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,024 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X₂) menunjukkan nilai sig. adalah 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil t variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₃) menunjukkan nilai sig. adalah 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 4200,002 > 2,15 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo.

Kata Kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepeimpinan Demokratis, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan teknologi di era serba digital saat ini, semakin tinggi juga persaingan dalam dunia distributor. Perusahaan kini dituntut supaya dapat bersaing, guna tetap berada di posisi terbaik diantara perusahaan-perusahaan lainnya. Bagaimana caranya perusahaan agar tetap eksis, salah satunya adalah dengan tujuan menjaga kualitas perusahaan. Hal inilah perlu adanya pengendalian internal yang baik dari semua elemen perusahaan. Tujuannya agar dapat lebih bersikap aktif dan produktif untuk menjawab semua permintaan konsumen, untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan suatu produk maka peranan dalam pembelian bahan baku produksi harus cukup tersedia di gudang guna mendukung proses produksi, yang nantinya akan berdampak juga pada peningkatan penjualan perusahaan (Romney, 2006:16). Banyaknya upaya yang digunakan oleh perusahaan dalam

menjaga dan mempertahankan kinerjanya. Salah satu upaya supaya perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya adalah suatu perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti bahan baku, sumber daya manusia, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga dari sumber daya manusia yaitu karyawan.

kemajuan perusahaan demi tercapainya suatu tujuan. Perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus didapatkan secara maksimal. Tujuan tersebut dapat terlaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia ikutserta mendukung dalam Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam meningkatkan perusahaan manufaktur di Indonesia saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia sangat berarti untuk tujuan

tersebut. Selain itu, kualitas dari sumber daya manusia harus diperhatikan supaya dapat mencapai tujuan. Karyawan juga harus diperhatikan kualitasnya, dikelola dengan baik supaya dapat mewujudkan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan.

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut para ahli mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi dalam bekerja dan menjalankan tugas. Dalam kehidupan karyawan di perusahaan tidak dapat lepas dari kondisi lingkungan yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang tidak dapat dipisahkan dari keadaan lingkungan kerja. Selama bekerja, seluruh karyawan pasti melakukan interaksi dalam berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerja.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo, yaitu sebuah perusahaan distributor bahan baku. Hingga saat ini, aktivitas inti sebagian besar masih mengandalkan pikiran dan tenaga kerja manusia. Dalam latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengetahui mengenai lingkungan kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan

motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo.

Berdasarkan hasil dari uraian yang ada diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo untuk mengetahui lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut, untuk mengetahui motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan (karyawan), untuk mengetahui kepemimpinan yang dilakukan pemimpin, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang dituju adalah semua karyawan PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo dengan jumlah 85 Karyawan dan Staff. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi melalui penyebaran kuesioner dengan tujuan supaya bisa mendapatkan data yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Cara pengambilannya menggunakan metode survey, yaitu dengan menggunakan pertanyaan melalui kuesioner yang terpolo dan terstruktur.

Metode Analisa Data

Pada penelitian ini data yang dipakai adalah menggunakan beberapa metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi berganda (R^2), uji t (parsial) dan uji f (simultan)).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas data variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, peneliti menggunakan analisis software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dalam hal ini (df) nilai r table adalah sebesar 0,1769 dengan alpha 0,05. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada

kolom corrected item-total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Dari hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel (0,1769) dan bernilai positif. Dengan item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian menunjukan bahwa masing-masing variable hasilnya > Cronbach Alpha atau diatas 0,60 hal ini menunjukkan bahawa penelitian ini reliabilitas tinggi.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasilnya :

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7006,605	3	2335,535	4200,002	,000 ^b
	Residual	45,042	81	,556		
	Total	7051,647	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X1)	0.0397	0.0397	0.0395	2.92	
Motivasi Kerja (X2)	0.06221	0.06221	0.0698	11.89	
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)	0.0768	0.0768	0.0788	16.70	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Berdasarkan tabel diatas ¹ maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai tergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar $n-k-1$ ($85-3-1 = 81$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,66388. Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan :

H_0 : Tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_a : Ada pengaruh X terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 : Diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a : Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

1. Uji Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Dapat diketahui dari variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai sig 0,024. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,024 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variable X1 mempunyai t_{hitung} yakni 2,92 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Dapat diketahui dari variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variable X1 mempunyai t_{hitung} yakni 11,899 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

Dapat diketahui dari variabel Persepsi Harga (X3) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variable X1 mempunyai t_{hitung} yakni 16,707 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ²

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,997 berarti menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,994$ yang berarti bahwa sebesar 99,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) atau dapat dikatakan sangat kuat. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa nilai tertinggi variabel Lingkungan Kerja 439 yang bermakna bahwa Lingkungan Kerja di PT. Bangdja Multi Niaga yaitu setuju.

Sedangkan nilai pada Kinerja Karyawan 501 bermakna bahwa rata-rata Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga yaitu setuju.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sig 0,024. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,024 < 0,05$. Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini semakin kuat Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo", dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa nilai tertinggi variabel Motivasi Kerja 396 yang bermakna bahwa Motivasi Kerja di PT. Bangdja Multi Niaga yaitu setuju. Sedangkan nilai pada Kinerja Karyawan 501 bermakna bahwa rata-rata Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga yaitu setuju.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini semakin kuat Motivasi Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa nilai tertinggi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis 293 yang bermakna bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis di PT. Bangdja Multi Niaga yaitu setuju. Sedangkan nilai pada Kinerja Karyawan 501 bermakna bahwa rata-rata Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga yaitu setuju.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini semakin kuat Gaya Kepemimpinan Demokratis, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangdja Multi Niaga

Sidoarjo”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan mengenai Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bangdja Multi Niaga Sidoarjo, dapat ditarik kesimpulan :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Hasil Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Management Analysis Journal.
- A.A. Anwar, Prabu M. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga Panji. 2014. **Psikologi Kerja**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2019. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. **Metode Penelitian Manajemen : Pedoman**

- Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen.** Semarang : Universitas. Diponegoro.
- Flippo, E.B., 1976. **Personnel Management.** Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.** Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . (Edisi Ke 7).** Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Djambatan.
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta. BPFE.
- Handoko T. Tani, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Yogyakarta: BPEF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 1999. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.** Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono. 2017. **Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention.** CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Musriha. 2011. **Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Factories.** In Kudus, Indonesia. Academic Reseach Internasional 1(3), 303-314.
- Nitsemimoto. 2016. **Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja.** Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Pinder. 2013, **Work Motivation: Theory, Issues And Applications.** Illinois : Scoff, Foresmen.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2007. **Manajemen.** Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. **Organizational Behaviour Edition 15.** New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif.** Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. **Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis.** Empirika. Vol. 15, No. 2, Hal. 116-138.
- Syahyuti. 2010. **Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial.** Jakarta: Bina Rena Pariwisata.

Thoha, Miftah. 2010. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widarjono, Agus. 2010. **Analisis Statistika Multivariat Terapan. Edisi Pertama**. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Wahjosumidjo. 1987. **Kepemimpinan dan Motivasi**, Jakarta: Ghalia.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGDJA MULTI NIAGA SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	9%
2	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	3%
3	download.atlantis-press.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	2%
5	repository.unsada.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 59 words

Exclude bibliography On