

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

## **Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda**

**Hudyah Astuti Sudirman<sup>1</sup>, Fenty Fauziah<sup>2</sup>, Fandi Kharisma<sup>3</sup>, Ony Pra Baskara<sup>4</sup>,  
Nasrah Noval Aditya<sup>5</sup>, Regina Maulia, Rianto<sup>6</sup>**

*Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kaltim, Indonesia*

**DOI : 10.35915/cj.v6i2**

Received : September 25<sup>th</sup>, 2022. Revised: Oktober 1<sup>th</sup>, 2022. Accepted Oktober 2<sup>th</sup>, 2022

---

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of leadership, work motivation, work stress, work conflict and work environment on employee performance at PT Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda. Sampling using random sampling technique, which is a random sampling method so as to provide equal opportunities for each member of the population with a sample of 98 people. Meanwhile, the data collection method used a questionnaire (survey) to all employees who were sampled in this study. Then tested the hypothesis with the F test, t test, correlation test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially the relationship between these variables is not significant, but at the time of testing simultaneously these variables have a significant relationship.*

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation, Work Stress, Work Conflict, Employee Performance*

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. Penarikan sampel menggunakan teknik *random sampling* yaitu cara pengambilan sampel secara acak sehingga memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi dengan jumlah sampel 98 orang. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (survei) kepada seluruh karyawan yang di jadikan sampel dalam penelitian ini. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji F, Uji t, Uji korelasi dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial hubungan variabel tersebut tidak signifikan, namun pada saat pengujian secara simultan variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

## I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas organisasi perusahaan serta merupakan suatu penggerak utama organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja pegawai adalah suatu gambaran mengenai pencapaian kerja pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, Putra, (2020).

Kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas tersebut, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama, Yukl dalam Hazir, (2014).

Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan dalam Ariyati & Mahendra, (2019). Motivasi merupakan hal penting di dalam suatu organisasi. Dalam setiap perusahaan motivasi diperlukan untuk memberi dukungan kepada karyawan agar kinerja meningkat atau menjadi lebih baik.

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang muncul dari dalam diri seseorang karena adanya tekanan yang

dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Ariyati & Mahendra, (2019) stres kerja yaitu tidak stabilnya kondisi seseorang atau individu dalam menghadapi setiap beban kerja sehingga mengalami ketegangan karena adanya faktor kondisi tekanan dari pihak lain maka dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan orang tersebut. Jika stres kerja tinggi maka dapat menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Konflik kerja adalah suatu situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih dari anggota organisasi atau kelompok-kelompok didalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda Anwar *et al.*, (2016).

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan.

PT. Mahakam Berlian Samjaya Kota Samarinda merupakan salah satu Dealer Mitsubishi yang populer di Samarinda dan pengembangan usaha di PT. Mahakam Berlian Samjaya Kota Samarinda mengalami penurunan dikarenakan dampak Pandemi Covid 19, karena ada pembatasan sosial berskala besar sebagian perusahaan tidak boleh beroperasi akibat ada perusahaan yang memutuskan untuk merumahkan pekerja atau PHK. Salah satu upaya yang dilakukan agar terjadinya balance antara karyawan dan pengusaha yaitu dengan cara menyesuaikan jumlah karyawan atau pemotongan jumlah gaji agar tetap stabil.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi atau tempat individu tersebut bekerja. Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, Mangkunegara dalam Julvia, (2016). Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam perusahaannya, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Darmawan dalam Ratnasari & Purba, (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Pada dasarnya faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi/skill.
2. Faktor Motivasi  
Faktor mental, dimana faktor mental para karyawan ditentukan oleh sikap kerja dalam menghadapi masalah.

Adapun aspek-aspek standar kinerja yang dikemukakan oleh Darmawan dalam Ratnasari & Purba, (2019) terdiri dari beberapa aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif adalah sebagai berikut:

1. Proses cara kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang digunakan lama atau tidaknya suatu pekerjaan
3. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Aspek kualitatif meliputi:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan dalam menganalisis data atau informasi, kemampuan dan kegagalan dalam mesin-mesin dan peralatan.

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Beberapa indikator untuk mengukur pegawai dalam pencapaian suatu kinerja secara individual menurut Crismon

Sitanggang dalam Novita, (2016), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

#### **Indikator-indikator Dalam Kepuasan kerja**

Penelitian dari Spector (Yuwono: 2005) menjelaskan bahwa indikator dari kepuasan kerja terdiri dari 8 faktor yaitu:

1. Upah: jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi: peluang dan rasa keadilan mendapatkan promosi.
3. Supervisi: keadilan dan kompetensi penugasan managerial oleh manager.
4. *Benefit*: asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.
5. *Contingent reward*: rasa hormat, diakui dan diberi apresiasi.
6. *Operating procedure*: kebijakan, aturan dan prosedur.
7. *Cowokers*: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of works*: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak

#### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kepribadian yang dimiliki seorang direksi. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan pekerjaan atau perintah sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Yukl dalam Hazir, (2014) Kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas tersebut, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang atasan atau pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan atasan untuk mengelola atau mengatur dan mempengaruhi karyawan agar dapat mengikuti arahan yang telah diberikan. Ariyati & Mahendra, (2019). Menurut Jamaludin, (2017) gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang dapat dipelajari sehingga dapat dilaksanakan spontan dan otomatis sepanjang waktu. Para pemimpin atau manajer misalnya, dapat segera membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara orang lain masih dalam tahap menganalisis masalah.

### **Motivasi**

Motivasi kerja berdasarkan pengertian menurut para ahli. Mangkunegara dalam Ariyati & Mahendra, (2019) “Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan”. Menurut Hasibuan dalam Ariyati & Mahendra, (2019) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi sebagai dorongan internal dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan di mana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain yang cenderung bersifat internal. Ini berarti bahwa kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologi

yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia. Ini terjadi dalam sebuah proses yakni ada kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang.

Ketidakpuasan kebutuhan ini mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Situasi yang tidak menyenangkan menyebabkan seseorang terdorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang kemudian menimbulkan suatu tujuan sehingga diperlukan tindakan. Karena kebutuhan itu muncul dari dalam maka motivasi dalam pandangan ini dikatakan motivasi sebagai dorongan dari dalam atau internal.

### **Stres Kerja**

Menurut Margon & King dalam Putra, (2020) stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi yang ditandai dengan gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Handoko dalam Putra, (2020) mengemukakan bahwa stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Pada dasarnya stress tidak selalu merupakan fenomena yang merusak atau merugikan karena dalam kenyataannya, walaupun stress lazimnya dibahas dengan konteks negatif. Namun stress merupakan suatu hal penting dalam proses yang mungkin dilalui seseorang dalam rangka mencapai tujuan.

Indikator stress kerja

Menurut Sinambela dalam Putra, (2020) dari fakta yang ada menunjukkan bahwa ada beberapa pekerjaan yang teridentifikasi memiliki tingkat stress yang lebih, dibanding kan dengan pekerjaan yang lain. Adapun tanda-tanda atau indikator tersebut adalah:

Mudah marah

1. Pelupa
2. Isolasi sosial
3. Perubahan dalam penampian

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

4. Perubahan sifat, menjadi sangat tertutup atau sebaliknya menjadi hyper aktif.

#### **Konflik kerja**

Menurut Hasibuan dalam Tobing & Zamora (2018) konflik ialah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan antara individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok atau organisasi.

Sedangkan menurut *Kreitner and Kinicki* dalam *Mokoginta et al.*, (2020) konflik adalah sebuah proses dimana salah satu pihak merasa keinginannya atau keterkaitannya bersebrangan dengan pihak lain.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu proses pertentangan yang di ekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung sehingga menyebabkan adanya persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi, sikap, emosional, perbedaan status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi serta ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain dalam memperoleh kemenangan (Putra, 2020).

#### **Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Saleh, (2018). Lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Ada beberapa faktor yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja

terhadap kemampuan seseorang karyawan menurut Sedarmayanti dalam Saleh, (2018), adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, warna dan tata letak/ruang gerak, keamanan dan hubungan karyawan.

#### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Dari beberapa peneliti tentang variable-variabel yang mempengaruhi konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja penelitian oleh Hazir, (2014) dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 30 orang karyawan, data diperoleh dari kuesioner disusun dalam skala 1-5. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.
- 2) (Rista Kusumadewi, Sudja, & Sujana, 2018) yang berjudul “*The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja.
- 3) Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Technology Batam penelitian oleh E P Tobing & Zamora, (2018) penelitian dilakukan untuk mengetahui secara empiris pengaruh konflik kerja, penempatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Racer Technology Batam dengan populasi 130 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 57 orang jumlah sampel diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara teknik sampling purposive. Data yang diperoleh dianalisa menggunakan analisis regresi linear berganda dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa Konflik secara persial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Racer Technology Batam.
- 4) Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Apotik Keluarga Pekanbaru penelitian oleh Putra, (2020) penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 66 orang. Hasil penelitian adalah konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Apotik keluarga pekanbaru.
  - 5) *The Influence Of Leadership Styles, Work Environment And Job Satisfaction Of Employee Performance Studies In The School Of SMPN 10 Surabaya* penelitian oleh Chandra & Priyono, (2015). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian sebanyak 45 orang. Analisis data menggunakan SPSS Statistik, program computer versi 20.0. Hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
  - 6) *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees* penelitian oleh Prayogi & Lesmana, (2021) hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
  - 7) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang penelitian oleh Saleh, (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
  - 8) *Influence Of Motivation On Employee Performance: A Case Of National Bank Of Kenya* penelitian oleh Gachengo & Wakesa (2017) hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap karyawan di bank nasional Kenya
  - 9) *Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance* penelitian oleh Jalagat, (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan
  - 10) Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta penelitian oleh Dianna Riana, (2016). Teknik analisis dalam penelitian tersebut terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji R<sup>2</sup>. Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis**
- Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan skema kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut :

- H1 :Diduga terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya
- H2 :Diduga terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya
- H3 :Diduga terdapat pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya
- H4 :Diduga terdapat pengaruh antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya
- H5 :Diduga terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya
- H6 :Diduga terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono,(2017), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah

secara konkrit atau *empiris*, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. PT Mahakam Berlian Samjaya memiliki karyawan sebanyak 130 orang yang berada di JL. KH. Wahid Hasyim 1 No. 18 Kota Samarinda yang akan di jadikan sebagai tempat penelitian ini.

Jumlah populasi yang diketahui (*N*) pada tempat penelitian adalah sebesar 130 orang, dan untuk *Sampling Error* (*e*) penelitian ini adalah sebesar 5%, atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 5%, jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (*n*) sebanyak dibawah ini adalah:

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} = 98,11$$

Diketahui jumlah populasi adalah 130 orang dan hasil yang didapatkan adalah 98,11 maka dibulatkan menjadi 98 orang. Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas, maka dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 98 orang karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas ( $X^1$ ,  $X^2$ ) terhadap ( $Y$ ), sehingga dapat mengetahui pengaruh Konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja PT. Mahakan Berlian Samjaya. Model perumusan penelitian adalah:

$$Y = a + b X1 + bX2 + bX3 + bX4 + bX5$$

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Keterangan:

Y = Variabel terikat yang akan di prediksi

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1-5</sub> = Variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi, Stres kerja dan Konflik.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari karakteristik responden yaitu berjumlah sebanyak 98 orang karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya, data responden penelitian ini diukur berdasarkan jenis kelamin karyawan yang mengisi kuesioner penelitian data yang diperoleh dapat dilihat pada sebagai berikut ini:

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang digunakan dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi nya > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan jika signifikansi nya < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 98                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.71527195              |
|                                  |                |                         |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .067                    |
|                                  | Positive       | .053                    |
|                                  | Negative       | -.067                   |
| Test Statistic                   |                | .067                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

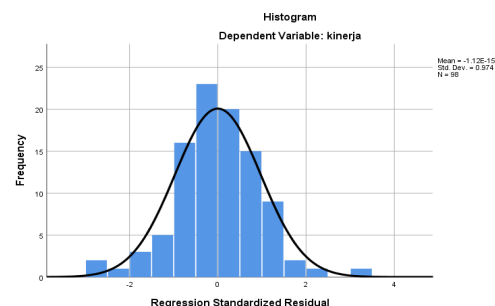
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

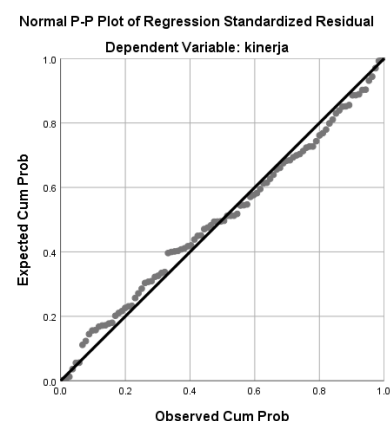
Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi nya adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas berdasarkan grafik dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar Histogram Uji Normalitas



Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Gambar Uji Normal P-Plot



Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Pada gambar histogram diatas dan grafik uji normalitas, dalam mengambil keputusan, menunjukan bahwa grafik histogram menunjukan pola distribusi normal karena titik- titik pola mengikuti pola garis lurus maka model memenuhi uji asumsi normalitas.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

#### b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan pada variabel konflik kerja, lingkungan dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Multikolinearitas

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |       | Collinearity Statistics |           |        |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|--------|
|                  | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF    |
| 1 (Constant)     | 1.770                       | 3.384                     | .523  | .602                    |           |        |
| gayakepemimpinan | .319                        | .269                      | .205  | 1.187                   | .162      | 6.165  |
| lingkungan       | .510                        | .405                      | .548  | 1.259                   | .026      | 39.016 |
| motivasi         | .016                        | .399                      | .017  | .040                    | .026      | 37.886 |
| stres            | -.171                       | .201                      | -.153 | -.084                   | .149      | 6.718  |
| konflik          | .253                        | .215                      | .207  | 1.176                   | .157      | 6.384  |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Dari tabel 4.11 terlihat nilai tolerance dan nilai VIF dari masing-masing variabel konflik kerja dan lingkungan kerja adalah:

- 1) Nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan adalah  $0,162 > 0,10$

- 2) Nilai tolerance dari variabel lingkungan adalah  $0,026 < 0,10$
- 3) Nilai tolerance dari variabel motivasi adalah  $0,026 < 0,10$
- 4) Nilai tolerance dari variabel stress kerja adalah  $0,149 > 0,10$
- 5) Nilai tolerance dari variabel konflik kerja adalah  $0,157 > 0,10$

Dan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan, lingkungan, motivasi, stress kerja dan konflik kerja adalah:

- 1) Nilai VIF gaya kepemimpinan  $6,165 > 10,00$
- 2) Nilai VIF lingkungan kerja  $39,016 > 10,00$
- 3) Nilai VIF motivasi  $37,886 > 10,00$
- 4) Nilai VIF Stress  $6,718 > 10,00$
- 5) Nilai VIF Konflik  $6,384 > 10,00$

#### a. Uji Autokorelasi

Metode pengujian menggunakan Durbin-Watson. Model regresi tidak terjadi autokorelasi apabila angka Durbin-Watson (DW) di antara -2 sampai +2. Pembanding menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel (n), dan jumlah variabel independen 2 (K=2), batas bawah nilai table (DL), batas atasnya (dU), nilai Durbin-Watson model regresi  $0 < DW < dL < dU$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Model Summary <sup>b</sup> |          |                   |                            |               |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
|       | R                          | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1     | .744 <sup>a</sup>          | .553     | .529              | 2.78808                    | 2.003         |

a. Predictors: (Constant), konflik, motivasi,

gayakepemimpinan, stres, lingkungan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Hasil uji autokorelasi pada tabel 4.2 diperoleh nilai DW 2.003 dari N=98 dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel Tabel Durbin Watson

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

| N  | K=5    |        |
|----|--------|--------|
|    | dL     | dU     |
| 98 | 1,5656 | 1,7795 |

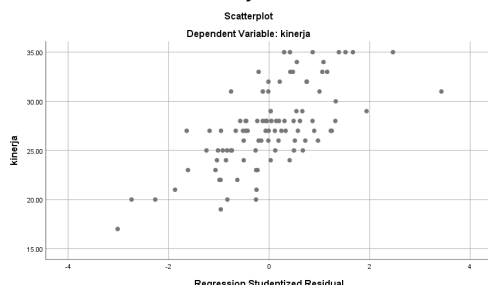
Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa nilai  $dU = 1,5656 < 1,7795 < 2,003$ , Artinya model regresi tidak terjadi autokorelasi.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji asumsi heteroskedastisitas Scatterplot yang dilakukan pada variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasil output SPSS versi 25 sebagai berikut:

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### a. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan sebagai alat untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel secara sebagian dan secara keseluruhan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| 1     | (Constant)       | 1.770                       | 3.384      |                           | .523  | .602 |
|       | gayakepemimpinan | .319                        | .269       | .205                      | 1.187 | .238 |

|            |       |      |       |       |      |
|------------|-------|------|-------|-------|------|
| lingkungan | .510  | .405 | .548  | 1.259 | .211 |
| motivasi   | .016  | .399 | .017  | .040  | .968 |
| stres      | -.171 | .201 | -.153 | -.849 | .398 |
| konflik    | .253  | .215 | .207  | 1.176 | .242 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Bentuk persamaan regresi dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.770 + 0.319X_1 + 0.510X_2 + 0.16X_3 + 0.171X_4 + 0.253X_5$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

X4 = Stress

X5 = Konflik

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,770, artinya jika variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel konflik kerja dan lingkungan kerja yang bernilai nol positif maka besarnya rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 1,770

#### b. Koefisien Korelasi

Tabel Korelasi Variabel

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .744 <sup>a</sup> | .553     | .529              | 2.788                      |

a. Predictors: (Constant), konflik, motivasi, gaya kepemimpinan, stres

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Dari hasil output SPSS diperoleh nilai R sebesar 0,744. Maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel Gaya kepemimpinan (X<sup>1</sup>), Lingkungan (X<sup>2</sup>), Motivasi (X<sup>3</sup>), Stress (X<sup>4</sup>) dan Konflik (X<sup>5</sup>) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dikategorikan hubungan tersebut kuat.

Tabel Pedoman untuk Memberikan Intervensi  
Koefisien Korelasi

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Sumber: Sugiyono (2012:205)

### Uji Hipotesis

#### a. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel independen gaya kepemimpinan ( $X^1$ ), lingkungan kerja ( $X^2$ ), Motivasi ( $X^3$ ), Stress kerja ( $X^4$ ) dan Konflik kerja ( $X^5$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja PT. Mahakam Berlian Samjaya (Y). Analisis menggunakan ANOVA dimana nilai sig. < 0,05 maka variabel berpengaruh secara simultan.

Tabel Hasil Uji F Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 885.623        | 5  | 177.125     | 22.786 | .000 |
|       | Residual   | 715.152        | 92 | 7.773       |        |      |
|       | Total      | 1600.776       | 97 |             |        |      |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), konflik, motivasi, gaya kepemimpinan, stres, lingkungan

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Hasil pengujian pada tabel 4.18 nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 22.786 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.092 dengan signifikansi 0.000 < 0,05. Maka dapat diartikan seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

#### b. Uji t (Parsial)

Uji parsial atau (Uji T) adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji hasil perhitungan  $t_{hitung}$  apakah signifikan atau tidak. Untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |  |                             |                           |   |      |
|---------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| Model                     |  | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|                           |  |                             |                           |   |      |

| Interval Koefisien |  |  | Tingkat Hubungan |  |  |
|--------------------|--|--|------------------|--|--|
| 0,00 – 0,199       |  |  | Sangat rendah    |  |  |
| 0,20 – 0,399       |  |  | Rendah           |  |  |
| 0,40 – 0,599       |  |  | Sedang           |  |  |
| 0,60 – 0,799       |  |  | Kuat             |  |  |
| 0,80 – 1,000       |  |  | Sangat Kuat      |  |  |

|                      | B     | Std. Error | Beta  |       |      |
|----------------------|-------|------------|-------|-------|------|
| 1 (Constant)         | 1.770 | 3.384      |       | .523  | .602 |
| gayakepe<br>mimpinan | .319  | .269       | .205  | 1.187 | .238 |
| lingkunga<br>n       | .510  | .405       | .548  | 1.259 | .211 |
| motivasi             | .016  | .399       | .017  | .040  | .968 |
| stres                | -.171 | .201       | -.153 | -.849 | .398 |
| konflik              | .253  | .215       | .207  | 1.176 | .242 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Sebuah hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi pada hasil uji T lebih kecil dari  $\alpha=5\%$  atau 0,05,

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dan  $t$  tabel.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dan  $t$  tabel,
3. Pengaruh Variabel motivasi
4. Pengaruh variabel Stress
5. Pengaruh variabel Konflik

#### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk meyakinkan apakah terdapat pengaruh, hasil pada pengujian yang dilakukan pada aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .744 <sup>a</sup> | .553     | .529              | 2.78808                    | 2.003         |

a. Predictors: (Constant), konflik, motivasi, gaya kepemimpinan, stres, lingkungan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Lampiran Data Output SPSS 25, Agustus 2021

Besarnya R square adalah 0,553, hal ini berarti 55,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dari kedua variabel konflik kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 55,3\% = 44,7\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

### Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap analisis yaitu dimulai dari pengujian uji asumsi klasik agar memastikan data yang akan dianalisis reliabel dan memiliki nilai yang valid. Hasil yang didapat mengenai distribusi data adalah normal, pada analisis lainnya seperti uji Multikolinearitas dan autokorelasi menunjukkan tidak adanya gejala pada hal tersebut. Setelah data yang digunakan telah memenuhi persyaratan dalam uji asumsi klasik maka berikutnya menguji hubungan antara variabel independent pada variabel independennya. Variabel independent dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, stres kerja dan konflik dan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Analisis yang didapat mengenai hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif namun secara statistik tidak memiliki nilai yang signifikan. Hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah berhubungan positif namun secara statistik tidak menunjukkan nilai yang signifikan. Berikutnya adalah analisis mengenai hubungan antara

motivasi terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hubungan yang positif namun secara statistik juga tidak menunjukkan nilai yang signifikan. Variabel berikutnya yang dianalisis adalah stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang negatif namun secara statistik juga tidak menunjukkan nilai yang signifikan. Variabel yang terakhir dalam penelitian adalah melihat hubungan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan hubungan yang positif namun secara statistik tidak menunjukkan nilai yang signifikan. Hasil analisis yang dilakukan secara simultan menunjukkan hal yang berbeda yaitu semua variabel dependen secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa H1, H2, H3, H4 dan H5 tidak terdukung, namun H6 terdukung.

Hasil analisis secara keseluruhan dalam penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya namun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini adalah secara statistik belum menunjukkan nilai yang signifikan khususnya untuk pengujian secara parsial. Hasil analisis yang tidak signifikan ini bisa disebabkan pada beberapa hal diantaranya adalah kondisi pandemik yang merubah jam kerja, pola kerja dan suasana tempat kerja karyawan menjadi lebih dinamis sehingga bisa saja hal ini membuat kinerja karyawan perusahaan tidak maksimal.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), stres kerja ( $X_4$ ), konflik kerja ( $X_5$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial menunjukkan kaitan atau

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.

- b. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial menunjukkan kaitan atau hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.
- c. Motivasi ( $X_3$ ) secara parsial menunjukkan kaitan atau hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.
- d. Stres ( $X_4$ ) secara parsial menunjukkan kaitan atau hubungan yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.
- e. Konflik Kerja ( $X_5$ ) secara parsial menunjukkan kaitan atau hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.
- f. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), stres ( $X_4$ ), konflik kerja ( $X_5$ ) secara simultan menunjukkan kaitan atau hubungan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.

#### Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

- a. Kepada Manajer perusahaan harus mempertimbangkan jam kerja dan pola kerja selama masa pandemi sehingga lebih membuat karyawan bisa bekerja secara maksimal.
- b. Kepada Manajer juga mempertimbangkan faktor lain seperti kondisi kesehatan pegawai agar selama masa pandemi bisa

memberikan produktivitas yang tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Putra, E. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 268–277. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i3.285>
- Hazir. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja Rizki Kurniawan*. 115–134.
- Ariyati, Y., & Mahendra, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam*. 1(2), 1–9.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 1–10.
- Kusumadewi, N. P. R., Sudja, I. N., & Sujana, I. W. (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20544–20552. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/459>
- E P Tobing, J. P., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549–562. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1712>

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance-Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131.  
<https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. 161(Ciiber 2019), 122–127.  
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.019>
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Faraby, I. K. (2018). Effect of Leadership Style, Work Environment and Work Motivation on. *Jurnal Sinar Manajemen*.
- Jalagat, R. (2017). *Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance*. 2(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>
- Dianna Riana, V. Y. A. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta*. 3(1), 1–8.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180.  
<https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economic*.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).  
<https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699.
- Wahyudin, Y. (2020). ( Influence of Work Conflict and Work Stress on Employee. *Yohanes; Wahyudin*, 01(01), 45–58.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.  
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.
- Ngalimun. (2019). Pengaruh Llingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2).  
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV . Meubele Berkah Tangerang*. 5(1), 19–28.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Arifin. (2017). “Pengaruh Beban Pemasaran, Beban Operasional Dan Utang Terhadap Laba Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk.”

Kawet, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.1429>