

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. REKAJASA CIPTA MAHAKARYA**

Rania Nur Diffa, Nova Anggrainie, Suroto
Universitas Gunadarma

raniaarief.99@gmail.com, nova_a@staff.gunadarma.ac.id, suroto073@staff.gunadarma.ac.id

ABSTRAK

Dalam beberapa dekade terakhir, industri properti Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan. Munculnya perusahaan – perusahaan konsultan manajemen konstruksi yang baru didirikan telah menciptakan lingkungan persaingan yang ketat dan semakin intens antar perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan jenis data primer dan pendekatan kuantitatif diperoleh dari penyebaran kepada 110 responden karyawan PT. Rekjasa Cipta Mahakarya. Tahap uji yang dilakukan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi linier Berganda, Uji T (Parsial) Uji F (Simultan atau bersama-sama), dan Uji Koefisien Determinasi (R Square). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probabilitas sampel dengan Teknik sampel jenuh. Alat bantu pengujian yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, beban kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rekjasa Cipta Mahakarya. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, beban kerja dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rekjasa Cipta Mahakarya.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the last few decades, the Indonesian property industry has experienced significant growth. The emergence of newly established construction management consulting companies has created an environment of tight and increasingly intense competition between companies. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of leadership, work discipline, work environment, motivation, workload and communication on employee performance. This research method uses primary data and a quantitative approach, obtained from a survey of 110 employee respondents PT. Rekjasa Cipta Mahakarya. The testing stages conducted include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, T Test (Partial) F Test (Simultaneous or together), and Coefficient of Determination Test (R Square). The sampling method in this research is non-probability sampling with a saturated sampling technique. The testing tool used is SPSS. The results of this research show that leadership, work discipline, work environment, motivation, workload and communication simultaneously influence the performance employees of PT. Rekjasa Cipta Mahakarya. The variables of leadership, work discipline, work environment, motivation, workload and communication partially affect the performance employees of PT. Rekjasa Cipta Mahakarya.

Keyword : leadership, work discipline, work environment, motivation, workload and communication and employee performance.

PENDAHULUAN

Industri properti di Indonesia yang kini semakin mengembangkan dan meningkatkan minat masyarakat terhadap proyek pembangunan konstruksi. Proyek pembangunan konstruksi biasanya mencakup pekerjaan pembangunan. Suatu bangunan seperti bangunan perkantoran, fasilitas pendidikan, rumah sakit, perhotelan dan perumahan.

Manajemen konstruksi yang dapat mengawasi keuangan (anggaran), biaya pelaksanaan proyek, dan waktu pelaksanaan dari awal tahap pra-rencana (desain konsep) hingga akhir konstruksi proyek, diperlukan untuk mencegah keterlambatan dalam pembangunan dan proses pengembangan. Mengawasi fase-fase tersebut memerlukan konsultan manajemen konstruksi. Profesional dalam manajemen konstruksi yang berpengalaman dalam aspek proyek. Tujuan dari konsultan manajemen konstruksi adalah untuk menjaga kinerja, kualitas, dan ketepatan waktu sekaligus memastikan bahwa konstruksi dapat diselesaikan dengan biaya serendah mungkin.

Sebuah perusahaan swasta nasional, PT. Rekajasa Cipta Mahakarya, memberikan jasa konsultasi pengawasan bangunan gedung (Manajemen Konstruksi). Didirikan pada tahun 2004 oleh Bapak S. Dono Suryanto dan Bapak Endro Tjahjono H, PT. Rekajasa Cipta Mahakarya telah mengelola lebih dari 50 proyek bangunan. PT. Rekajasa Cipta Mahakarya mempunyai visi yaitu menjadi konsultan manajemen konstruksi yang dapat diandalkan dan memiliki standar profesionalisme yang tinggi, menghasilkan layanan yang memuaskan bagi pemberi tugas. Misi PT. Rekajasa Cipta Mahakarya adalah memberikan prioritas pada komitmen untuk mencapai tujuan dengan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap aspek sosial, ekonomi, dan teknis. Sebagai perusahaan konsultan di bidang manajemen proyek dan konstruksi, PT. Rekajasa Cipta Mahakarya bertekad untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada pemberi tugas atau pemilik pekerjaan/proyek. PT. Rekajasa Cipta Mahakarya mengutamakan keprofesionalan, keramahan, kejujuran, kemampuan berkomunikasi, dan inovasi dalam setiap interaksi dengan klien. Tim PT. Rekajasa Cipta Mahakarya berkomitmen untuk memberikan solusi atas setiap permasalahan proyek yang muncul dan merekomendasikan keputusan yang realistis dan menguntungkan bagi pemberi tugas.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh departemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling penting karena mereka menawarkan efektivitas, efisiensi, dan kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan. Karyawan adalah komponen terpenting dalam bisnis apa pun. Karena karyawan lah yang mendorong dan memilih arah berkembangnya suatu bisnis. Manajemen sumber daya karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Subjek manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia berfokus pada pemeriksaan peran dan hubungan manusia dalam kerangka organisasi bisnis. Karyawan yang bekerja pada perusahaan merupakan sumber utama sumber daya manusia. Oleh karena itu, permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja atau karyawan menjadi penekanan utama pada cabang manajemen sumber daya manusia ini. Kualitas sumber daya manusia yang baik bisa terlihat dari hasil kerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kemampuan karyawan untuk mengikuti proses yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jadwal.

Perusahaan perlu mengawasi kinerja seluruh karyawannya, karena jika terjadi penurunan kinerja dapat berdampak pada kinerja keseluruhan tim karyawan sebuah perusahaan. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target atau tujuannya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk aspek individu, organisasional dan faktor – faktor internal perusahaan, serta elemen perusahaan seperti kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, beban kerja dan komunikasi.

Dalam membangun SDM yang berkualitas membutuhkan seseorang yang dapat bertanggung jawab untuk memimpin atau mengarahkan suatu perusahaan. Pemimpin dalam perusahaan memiliki tugas yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan dalam sebuah

perusahaan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain atau karyawan agar melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin tidak hanya tentang bagaimana cara mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan, tetapi juga menggerakkan seluruh karyawan dalam upaya memelihara disiplin kerja dalam perusahaan.

Seorang pemimpin yang kompeten adalah individu yang mampu menginspirasi semangat kerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keyakinan pada bawahannya untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab demi meningkatkan produktivitas perusahaan. Di samping itu, kepemimpinan perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Selain pimpinan, elemen manusia lainnya dalam perusahaan adalah karyawan. Seorang pemimpin perusahaan yang efektif mampu mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya serta fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka juga mempunyai keahlian guna mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan.

Kurang objektifnya seorang atasan dalam menilai kinerja karyawannya serta perilaku atau cara seorang atasan mengayomi atau memerintah bawahannya, seringkali memihak kepada bawahan yang memiliki kedekatan pribadi dengan atasan mereka, yang menyebabkan keirian pada bawahan lain, terutama mereka yang merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada bawahan yang memiliki kedekatan khusus dengan atasan mereka.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan akan lebih efektif dan efisien jika karyawan bertindak dengan disiplin dalam hal waktu, pekerjaan, dan sebagainya. Arah atau ketercapaian dari disiplin kerja adalah meminimalkan pemborosan waktu dan tenaga guna memaksimalkan efisiensi. Karyawan yang menerima pelatihan disiplin lebih mampu melakukan pengendalian diri dan lebih berhasil mematuhi kebijakan organisasi. Disiplin kerja dapat tercermin dari kepatuhan karyawan dalam menjaga jadwal kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, serta menaati seluruh peraturan dari internal perusahaan dan norma sosial yang ada pada perusahaan.

Kinerja karyawan mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dihasilkan, namun masih belum optimal karena kurangnya rasa tanggung jawab yang menjadi faktor utama. Karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaan karena proses kerja yang sering tidak tepat waktu, yang menghambat kinerja rekan kerja lainnya sehingga kinerja keseluruhan di perusahaan menurun. Karyawan yang sering terlambat atau absen juga mengakibatkan pengurangan jam kerja. Meskipun seharusnya karyawan dapat bekerja sama untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan.

Perusahaan harus memberikan sanksi tambahan pada pekerja yang tidak mematuhi peraturan untuk menjaga disiplin karyawan. Disiplin ini dapat berupa peringatan, teguran, atau tindakan lain yang dimaksudkan untuk memperbaiki kesalahan karyawan mengenai pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar teguran tersebut dapat menegakkan kepatuhan aturan dan kedisiplinan para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Masih ada pelanggaran yang sering dilanggar oleh para karyawan seperti kurang disiplin dalam menggunakan jam istirahat, ketika jam istirahat telah usai tetapi terlambat untuk kembali ke tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan belum memenuhi standar kerja perusahaan dapat dianggap menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dikarenakan lokasi pembangunan proyek konstruksi yang selalu berpindah – pindah menyebabkan karyawan tidak memiliki ruang kerja yang tetap atau ruang kerja bersifat *temporary* selama proses pembangunan. Ruang kerja yang disediakan oleh pemberi tugas terkadang kurang nyaman. Keterbatasan ruang kerja dan ketidakteraturan tata letak ruangan. Ukuran ruang kerja

yang tidak mencukupi membuat karyawan merasa tidak nyaman, karena ruang kerja yang lebih luas akan memberikan kebebasan yang lebih besar bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas – tugas mereka.

Selain tempat kerja, motivasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dapat mendorong dan mengarahkan karyawan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan yang dicapai serta menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan tersebut. Jika karyawan tidak merasa termotivasi, mereka hanya akan melakukan usaha yang paling rendah dalam menjalankan tugas mereka.

Salah satu tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dan atasan, serta di antara karyawan itu sendiri. Dengan meningkatkan komunikasi dan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan lebih responsif dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Memaksimalkan potensi motivasi yang ada dapat membantu meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dan hanya sedikit karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, karyawan harus memotivasi satu sama lain agar mereka mampu mencapai tujuan organisasi.

Jumlah tugas yang berbeda-beda di antara karyawan menyebabkan sejumlah target hasil atau pekerjaan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu tidak tercapai. Namun, ada bidang kerja di mana jumlah tugas yang harus dipenuhi oleh karyawan sangat besar, menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai, dan bidang kerja lain di mana jumlah tugas yang harus dipenuhi oleh karyawan lebih rendah, menyebabkan penciptaan beban kerja yang lebih ringan.

Sebuah informasi adalah inti dari kualitas dari suatu perusahaan atau organisasi. Ini berarti bahwa meskipun layanan yang ditawarkan oleh perusahaan itu berkualitas, namun jika komunikasi internal dan eksternal nya kurang efektif, maka keberlangsungan perusahaan tersebut terancam karena kurangnya pemahaman karyawan dan kurangnya koordinasi di dalamnya. Oleh karena itu, penyampaian informasi harus disusun dengan baik agar dapat memberikan manfaat yang diinginkan.

Menurut gap riset pada pengkajian yaitu riset Rahmawati dan Paludi (2020), kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dan cukup besar terhadap kinerja pekerja. Karyawan menunjukkan prestasi yang memuaskan karena pemimpin telah menunjukkan salah satu karakteristik dan sifat kepemimpinan yang efektif. Ini menggambarkan bahwa kepemimpinan yang berkualitas akan meningkatkan prestasi karyawan. Sedangkan penelitian Astuti, Kristianti, Akbar (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, gap study pada bidang ini seperti yang dilakukan oleh Fauziah, Astuti, Mahaputra (2022) mengungkapkan adanya hubungan yang substansial dan menguntungkan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dan target kerja dapat tercapai lebih cepat jika perusahaan berhasil memperhatikan perilaku terkait pekerjaan seperti tanggung jawab dan ketepatan waktu. Hal ini akan memudahkan upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif.

Pengkajian dari Nickko Ronaldo dan Amalina Rizqi (2024) yang termasuk dalam gap tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Kinerja akan lebih efektif dan efisien apabila lingkungan kerja membantu. Kinerja pegawai akan meningkat dan tugas dapat diselesaikan lebih cepat jika organisasi dapat menjaga ketersediaan fasilitas kerja, hubungan rekan kerja, dan lingkungan kerja secara

keseluruhan. Hal ini akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Mahfudiyanto (2024), kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tempat kerja.

Kinerja pegawai PT Beruntung Pundikarya Kaya dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, menurut penelitian Setiyono (2017). Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi kerja. meningkatkan kinerja staf dan meningkatkan motivasi kerja.

Beban kerja di PT Sabar Ganda Manado berdampak terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Tjiabrata, Lumanauw, Dotulong (2017). Pengusaha dapat mengevaluasi kapasitas individu untuk mengelola beban kerja maksimum dan dampaknya terhadap kinerja seluruh organisasi dengan mengalokasikan tugas secara efektif. Kinerja personel PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi, menurut penelitian Hakim dan Yulia (2020). Di Kota Batam, XYZ. Peningkatan kinerja staf dan komunikasi akan meningkat di PT XYZ di Kota Batam.

PT. Rekajasa Cipta Mahakarya dalam pelaksanaan kegiatannya terus berupaya untuk memaksimalkan semua sumber daya manusia (SDM), dengan tujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang terus optimal. Untuk mendongkrak produksi suatu perusahaan, kinerja staf yang tinggi sangatlah penting. Akibatnya, meningkatkan kinerja staf akan meningkatkan produktivitas bisnis secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana PT. Rekajasa Cipta Mahakarya dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan, motivasi, beban kerja, dan komunikasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, periset tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAJASA CIPTA MAHAKARYA”**.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya. Untuk penelitian ini, kuisisioner digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mengumpulkan sampel dari suatu populasi. Data penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisisioner, serta hasil dari kuisisioner yang dipenuhi oleh karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya. Menurut Sugiyono (2018) Variabel penelitian merupakan sebuah atribut, sifat, atau penilaian seseorang, objek, atau kegiatan dengan variasi tertentu yang diteliti oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel Independen dan 1 variabel dependen, sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2018:69) Variabel ini disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, atau *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Kepemimpinan (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)
- c. Lingkungan Kerja (X3)
- d. Motivasi (X4)
- e. Beban Kerja (X5)
- f. Komunikasi (X6)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2018:69) Variabel dependen biasanya disebut dengan variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Variabel terikat atau dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Metode pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan untuk penelitian. Setelah memastikan bahwa data yang digunakan adalah data primer, maka dalam upaya untuk mendapatkan data yang diperlukan, teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut

Menurut Sugiyono (2018:199) Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberi perangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk menjawabnya. Metode ini efektif jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan harapan responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner disebar secara online melalui *platform* media sosial Whatsapp dengan menggunakan google form.

Untuk setiap variabel yang menggunakan skala likert, jawaban dari setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sampai sangat tidak setuju (STS).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya. Pada penelitian ini, karena jumlah populasi karyawan pada PT. Rekajasa Cipta Mahakarya sebanyak 110 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 110 sampel.

Operasional Variabel dapat didefinisikan secara teoritis sebagai sifat seseorang atau objek yang memiliki variasi antara individu atau objek dengan yang lain yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya. Pada penelitian ini menjelaskan mengenai variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), motivasi (X4), beban kerja (X5) dan komunikasi (X6), dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2018) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang terjadi. Semua fenomena ini disebut variabel penelitian, diantaranya: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai pengujian Thitung sebesar $-9.134 >$ nilai Ttabel 1.983 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan ini artinya pada variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada sebagian karyawan yang merasa tidak nyaman saat dikendalikan oleh pemimpinnya seperti pada saat bekerja. Karyawan merasa

bahwa lingkungan kerja menjadi tertekan karena gaya kepemimpinan yang terlalu mengendalikan. Karyawan yang selalu diawasi mengalami peningkatan stress yang berdampak buruk pada karyawan yang dapat menurunkan kinerja mereka. Bahkan untuk kesalahan kecil, karyawan mungkin khawatir bahwa mereka akan terus dinilai atau dikritik oleh pimpinan. Karyawan menjadi lebih berhati-hati dan kurang efisien dalam menyelesaikan tugas karena ketakutan ini membuat fokus mereka beralih dari kinerja terbaik ke menghindari kesalahan. Sebagian karyawan merasa ketidaknyamanan di tempat kerja karena terlalu banyak pengawasan dapat mengurangi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung kurang berkomitmen, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa pada sebagian karyawan yang merasa pimpinan nya belum mampu dalam mengendalikan setiap karyawannya dengan baik.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laily Rahmawati, Salman Paludi (2020), Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana (2016) dan RushdiZaiter, Rabih El Kabbout, Mahmoud Koabaz, Ahmad Skaiky, Mohamad Zalgout, Ali Msheik (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.”

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai pengujian Thitung sebesar 7.216 > nilai Ttabel 1.983 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan ini artinya pada variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan menetapkan tujuan yang jelas, seperti meningkatkan kedisiplinan lebih termotivasi untuk mencapainya. Ini dapat mencakup hal-hal seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, dan mematuhi kebijakan kerja yang berlaku. Kedisiplinan dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan mampu mengatur waktu, menyelesaikan tugas sesuai prioritas, dan mengikuti prosedur perusahaan dengan baik. Disiplin membantu dalam meminimalkan kesalahan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi mereka, mereka lebih efisien dalam melaksanakan tugas, karena mereka dapat menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki secara efektif. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang berdampak positif pada kinerja mereka dan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa tugas yang mereka kerjakan sesuai dengan kemampuan mereka lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, karena karyawan merasa percaya diri dan terampil dalam pekerjaan mereka. Ini meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko kesalahan atau penurunan kinerja pekerjaan. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Karyawan merasa bahwa upah atau gaji yang mereka terima sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, mereka akan bekerja dengan lebih baik dan produktif. Keadilan dalam pemberian kompensasi meningkatkan loyalitas dan motivasi, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya, jika merasa tidak adil, mereka cenderung mengalami demotivasi yang berdampak negatif pada kinerja. Ketika karyawan menerima upah yang memadai, mereka merasa tenang dan puas, sehingga mereka dapat fokus pada tugas mereka tanpa harus khawatir tentang aspek finansial. Gaji yang cukup mencegah munculnya ketidakpuasan, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih baik dan konsisten. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya menerima upah/gaji atas pekerjaan yang di lakukan.

Ketika pimpinan adil dalam mengambil keputusan terkait penghargaan dan tugas, karyawan merasa dihargai. Hal ini meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Pimpinan yang adil membangun hubungan saling percaya dengan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan untuk bekerja lebih baik. Sikap adil juga memperkuat kepercayaan diri karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan.

Ketika sanksi diberikan secara adil dan sesuai dengan tingkat kesalahan, karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan hormat. Hal ini mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan motivasi kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Sanksi yang adil dan konsisten meningkatkan rasa keadilan dan tanggung jawab di kalangan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan mengetahui bahwa setiap pelanggaran akan dihukum sesuai dengan beratnya kesalahan, karyawan menjadi lebih disiplin dan termotivasi untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.

kinerja yang baik biasanya berhubungan langsung dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya memiliki tujuan dan berkomitmen pada tingkat kedisiplinan lebih konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka. Sebelum menyerahkan hasil, karyawan sering memeriksa kembali pekerjaan mereka untuk memastikan tidak ada kesalahan. Ini termasuk membaca ulang dokumen, memverifikasi data, atau mengecek angka dalam laporan. Disiplin kerja sangat penting untuk menjaga efisiensi dan produktivitas operasional. Karyawan menghindari gangguan yang menghambat proses kerja, seperti keterlambatan dan absen tanpa alasan. Pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal dan standar kualitas perusahaan, yang membantu dalam pengelolaan waktu dan sumber daya yang lebih baik. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya selalu berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan.

Dengan mematuhi aturan, karyawan merasa lebih aman dan jelas dalam menjalankan pekerjaannya. Ketidakjelasan dalam peraturan atau ketidakpatuhan justru dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi peraturan dapat fokus pada peningkatan kinerja tanpa harus khawatir tentang sanksi atau konsekuensi negatif dari pelanggaran aturan. Kepatuhan terhadap aturan memperkuat persepsi karyawan bahwa organisasi tersebut dijalankan dengan prinsip keadilan. Hal ini meningkatkan kepercayaan mereka pada

perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karena karyawan bekerja dalam lingkungan yang terstruktur dan adil. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Fauziah, Indah Yuni Astuti dan Agung Pambudi (2022), Muhammad Andi Prayogi, Muhammadiyah Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019), Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana dan Muzaffar Muchtar (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.”

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai Thitung sebesar $-2.220 >$ nilai Ttabel 1.983 dan nilai signifikansi $0.029 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini artinya pada variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini dikatakan bahwa sementara ini lingkungan kerja di PT. Rekajasa Cipta Mahakarya ini terlihat masih normal menurut responden, karena sebagian besar dari responden memberikan tanggapan yang baik, namun terdapat dari hasil perhitungan hipotesis diperoleh pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini disebabkan karena ada sebagian karyawan yang merasa ada bau yang tidak sedap di tempat kerja. Bau yang tidak sedap dapat menjadi pengganggu yang besar yang mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan tidak dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Ketidaknyamanan fisik yang disebabkan oleh bau yang tidak sedap dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman sepanjang hari di tempat kerja, yang dapat mengurangi semangat mereka untuk bekerja dan menurunkan kinerja mereka secara keseluruhan. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu ada sebagian karyawan yang merasa ada bau tidak sedap di tempat kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Fauziah, Indah Yuni Astuti dan Agung Pambudi Mahaputra (2022), Marcellino Nickko Ronalddo, Maulidiah Amalina Rizqi (2023), Arif Rahman Hakim, Yulia & Diamon Sembiring (2020) dan Mohamad Shammout (2021) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.”

4. Pengaruh Motivasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai pengujian Thitung sebesar $2.709 >$ nilai Ttabel 1.983 dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$. Dengan ini artinya pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan harapan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Karyawan akan merasa bahwa usaha keras mereka dihargai, yang mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dan mempertahankan kinerja yang optimal. Karyawan merasa lebih bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka sebagai bentuk timbal balik. Ini mendorong

peningkatan kinerja, karena karyawan merasa bahwa usaha mereka dihargai secara finansial. Kepuasan ini menciptakan kondisi kerja yang lebih positif, meningkatkan semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa saya merasa puas atas gaji yang diberikan.

Ketika atasan memberikan bantuan yang tepat dan bijaksana, karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Ini meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Atasan yang selalu membantu dan memberikan solusi bijak mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa lebih percaya diri dalam bekerja. Hal ini memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dukungan dari atasan membantu karyawan mengatasi tantangan dan tekanan di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari atasan cenderung lebih mampu bekerja secara efisien dan mencapai hasil yang lebih baik. Pernyataan responden turut mendukung hasil

Ketika karyawan menerima pengakuan atau penghargaan atas prestasi mereka, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan ini bisa berupa bonus, promosi, atau umpan balik positif yang mendorong karyawan untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang diraih karyawan memiliki dampak signifikan penelitian ini yaitu bahwa atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak.

Hubungan yang harmonis antar karyawan menciptakan rasa kebersamaan dan kerja sama tim yang kuat, yang berdampak positif pada kinerja individu. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mudah berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas dan lebih terbuka untuk berbagi informasi, keterampilan, dan ide-ide kreatif. Hal ini meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karena tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik. Hubungan ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa saya menjalin hubungan yang harmonis antar sesama teman sejawat dengan saling mendukung.

Lingkungan kerja yang aman secara fisik mengurangi absensi akibat cedera atau masalah kesehatan, memungkinkan karyawan untuk hadir dan bekerja dengan konsentrasi penuh. Karyawan yang merasa aman di tempat kerja juga cenderung lebih percaya diri dan fokus, yang meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mencegah ketidakpuasan karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka. Ketika faktor higiene ini terpenuhi, karyawan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan tingkat motivasi dan komitmen karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman.

Karyawan memiliki tujuan yang kuat memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja keras. Mereka ingin mencapai hasil yang baik dan merasa puas dengan apa yang mereka capai. Keinginan untuk sukses mendorong karyawan untuk tetap disiplin dan konsisten dalam

pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang tinggi. Karyawan melihat tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan mereka sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, karyawan yang ingin sukses tidak mudah menyerah dan terus berusaha mencapai tujuan mereka. Keinginan untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja adalah faktor pendorong yang kuat yang mendorong karyawan untuk bangkit setelah kegagalan dan mencari solusi yang lebih baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa karyawan ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Ketika karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan dapat memenuhi harapan atasan. Hal ini dapat meningkatkan penilaian kinerja mereka, memperkuat reputasi mereka di perusahaan, dan membuka peluang untuk pengembangan karier lebih lanjut. Karyawan yang dapat mengelola waktu mereka dengan efektif dan menyelesaikan tugas tepat waktu cenderung lebih produktif. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ditetapkan meningkatkan efisiensi dan mengurangi kemungkinan keterlambatan atau penundaan yang dapat memengaruhi kinerja keseluruhan. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.

pada kinerja mereka. Melalui pengakuan atas prestasi, peningkatan motivasi, dan kepuasan kerja, karyawan lebih cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Prestasi tinggi juga berkontribusi pada pengembangan karier dan pengelolaan kinerja yang efektif, yang semuanya mendukung tujuan organisasi dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laily Rahmawati, Salman Paludi (2020), Marcellino Nickko Ronaldlo, Maulidiah Amalina Rizqi (2023), Medina Halako Twalib, Marget Muthoni Kariuki (2016) dan Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.”

5. Pengaruh Beban Kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai Thitung sebesar 2.205 > nilai Ttabel 1.983 dan nilai signifikansi $0.030 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini artinya pada variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Tugas yang terlalu menantang atau di luar keterampilan karyawan dapat menyebabkan mereka merasa tertekan atau kewalahan. Hal ini berpotensi mengurangi produktivitas dan kualitas pekerjaan, karena karyawan mungkin tidak dapat mengelola beban kerja dengan baik atau menyelesaikan tugas tepat waktu. Jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan atau tujuan pengembangan karier karyawan, mereka mungkin merasa tertekan atau tidak termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka. Ini dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal dan penyelesaian tugas yang terlambat. Ketidakpuasan yang muncul akibat tugas yang tidak sesuai dapat mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja keras dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Penurunan

motivasi dapat menyebabkan kinerja yang buruk dan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa pemberian tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan tidak terselesaikan tugas tersebut tepat waktu

Stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dapat mengganggu kesejahteraan karyawan dan mengurangi kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang stres cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang rendah, yang berdampak pada kualitas dan kecepatan pekerjaan mereka. Ketika karyawan dibebani dengan tugas yang melebihi kapasitas mereka, mereka mungkin mengalami kelelahan fisik dan mental. Ini dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas, serta meningkatkan kemungkinan kesalahan. Karyawan yang kelelahan cenderung memiliki konsentrasi yang buruk dan tingkat perhatian yang rendah, yang mengakibatkan hasil kerja yang tidak optimal. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas hasil kerja, karena karyawan tidak dapat mengelola semua tugas dengan efisien. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.

Penambahan tugas yang melebihi kapasitas kerja karyawan dapat menyebabkan kelebihan beban kerja. Karyawan mungkin tidak mampu mengelola semua tugas dengan efektif, yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan tidak tercapainya target. Karyawan yang terbebani dengan tugas tambahan cenderung mengalami stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada efisiensi dan produktivitas mereka. Jika penambahan tugas tidak diikuti dengan insentif atau penghargaan yang memadai, karyawan mungkin merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi. Kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan ketidakmampuan mencapai target. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan imbalan yang sesuai cenderung kurang bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target.

Karyawan membuat keputusan dengan cepat dan tepat bekerja lebih efisien karena mereka tidak mempertimbangkan pilihan yang terlalu lama untuk menyelesaikan tugas lebih cepat. Selain itu, kemampuan untuk segera mengambil keputusan berarti bahwa masalah yang muncul di tempat kerja dapat diatasi dengan cepat, mencegah masalah tersebut menjadi masalah yang lebih sulit untuk diselesaikan. Ketika karyawan dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat, mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai jadwal. Karyawan mampu membuat keputusan cepat merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan yang tidak terduga, yang dapat meningkatkan kinerja mereka di bawah tekanan. Kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat membantu karyawan menghindari penundaan, yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan lebih lancar dan tanpa gangguan. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa saya harus bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat ketika melakukan pekerjaan

Jika penambahan tugas tidak diimbangi dengan pengaturan waktu yang baik, karyawan mungkin kesulitan mengelola berbagai prioritas. Ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan kesulitan mencapai target yang telah ditetapkan. Beban kerja yang berat sering kali membuat karyawan sulit untuk mengalokasikan waktu secara efisien, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Penambahan tugas yang berat tanpa peningkatan motivasi atau kompensasi yang sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Karyawan

yang merasa terbebani dan tidak dihargai mungkin kehilangan motivasi dan semangat, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat.

Jika tugas memerlukan waktu lebih lama untuk diselesaikan, karyawan mungkin merasa tertekan dan kelelahan. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi efisiensi kerja dan menghambat pencapaian tujuan. Karyawan mungkin juga merasa kurang termotivasi dan kehilangan semangat kerja jika mereka merasa tugas yang diberikan terlalu menuntut waktu. Manajemen harus memastikan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas adalah realistis dan mendukung keseimbangan kerja-kesehatan karyawan. Penyediaan sumber daya yang memadai, pelatihan, dan dukungan yang tepat dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan menjaga tingkat kinerja yang tinggi. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Jika usaha ekstra diperlukan untuk mencapai target, karyawan mungkin menghadapi beban kerja yang lebih berat, yang bisa menyebabkan kelelahan atau stres. Jika beban kerja melebihi kapasitas mereka, ini dapat mengurangi efisiensi kerja dan kualitas hasil. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan beban kerja yang sesuai dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk memelihara kinerja. Ketika karyawan harus bekerja lebih keras untuk mencapai target, mereka mungkin mengalami stres tambahan. Stres ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, serta mengurangi kinerja. Manajemen perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menyediakan dukungan yang tepat untuk mengelola stres dan menjaga kinerja tetap optimal. Pernyataan responden turut mendukung hasil penelitian ini yaitu bahwa dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggi Indah Sari, Wisnu Rayhan Adhitya (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa “Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.”

6. Pengaruh Komunikasi (X6) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai Thitung sebesar 6.502 > nilai Ttabel 1.983 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan ini artinya pada variabel komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Jika informasi dari pimpinan dapat dipahami dengan baik oleh karyawan, mereka akan lebih mampu menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan arahan. Ini meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, karena karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan tepat sasaran. Sebaliknya, jika komunikasi kurang jelas, karyawan mungkin merasa bingung atau salah menafsirkan instruksi, yang dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan. Komunikasi yang jelas, arahan yang tepat, dan penyampaian informasi yang efektif akan meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang semuanya berdampak positif pada kinerja karyawan. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu informasi dari pimpinan dapat saya pahami.

Jika instruksi dari pimpinan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami, karyawan akan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan harapan. Ini mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Karyawan juga akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas karena tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Komunikasi yang jelas juga dapat meningkatkan produktivitas karena tidak ada waktu yang terbuang untuk klarifikasi. Pimpinan yang mampu memberikan perintah secara jelas menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa yakin bahwa mereka mengerti apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini mengurangi tingkat stres dan kebingungan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu pimpinan memberi instruksi dan perintah secara jelas dan mudah dimengerti.

Ketika karyawan dapat memahami pesan dari atasan dengan baik, mereka akan lebih mampu melakukan tindakan yang sesuai dengan harapan. Ini mengurangi potensi kesalahan, meningkatkan efisiensi kerja, dan memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan benar. Pemahaman pesan yang baik juga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, di mana karyawan merasa terarah dan didukung oleh pemimpinnya. Pemahaman pesan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan sesuai dengan tujuan organisasi. Ini meminimalisir kebingungan dalam pelaksanaan tugas dan meningkatkan hasil kerja. Karyawan yang memahami arahan dengan baik juga lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dalam kualitas yang diharapkan. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan.

Melalui diskusi, karyawan dapat memperjelas tugas yang sulit dan menghindari kesalahan. Ketika masalah dapat dipecahkan bersama, ini meningkatkan efisiensi, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan kualitas kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Ketika karyawan berdiskusi untuk memecahkan masalah, mereka dapat memanfaatkan perspektif dan pengetahuan yang berbeda. Ini membantu menemukan solusi yang lebih kreatif dan efisien. Diskusi yang efektif dapat mengurangi waktu penyelesaian masalah dan meningkatkan kualitas hasil kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

Kolaborasi meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan masalah yang dihadapi, serta mendorong solusi yang lebih efektif dan efisien. Ketika karyawan bekerja sama, beban kerja dapat terbagi dengan lebih baik, tugas lebih mudah diselesaikan, dan hasil kerja meningkat. Ini mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan bertukar pikiran, karyawan dapat memperjelas tugas, berbagi solusi terhadap hambatan pekerjaan, dan meminimalkan risiko kesalahan. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan suasana kerja yang kooperatif dan meningkatkan efisiensi kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu rekan kerja saling bertukar pikiran dan saling membantu dalam bekerja.

Kemampuan komunikasi yang baik ditunjukkan oleh karyawan yang merespon dengan baik. Komunikasi yang baik biasanya merupakan dasar dari hubungan kerja yang positif. Karyawan yang responsif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Setiap karyawan merasa didengarkan dan dihargai, yang mendorong kerja tim yang lebih baik. Merespon dengan baik berarti mendengarkan secara aktif dan mempertimbangkan pendapat rekan kerja.

Ini menghasilkan solusi yang lebih baik karena berbagai sudut pandang dipertimbangkan, dan ini juga dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan masalah kerja. Komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, meningkatkan kolaborasi, menyelesaikan masalah dengan lebih baik, dan meningkatkan keterlibatan dan motivasi. Karyawan memiliki keterampilan ini untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri dan tim dan organisasi secara keseluruhan. Hasilnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan mengurangi konflik dan kesalahpahaman yang muncul dari komunikasi yang buruk dengan merespon secara positif. Tempat kerja yang damai membantu karyawan mencapai tingkat kinerja terbaik. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu saya merespon secara baik setiap perkataan rekan kerja saat berkomunikasi. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan dapat bekerja secara harmonis dalam tim, berbagi informasi penting, dan membantu satu sama lain dalam mencapai target. Ini meningkatkan kecepatan dalam pengambilan keputusan dan efektivitas tim, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja individu maupun tim. Ketika sesama pegawai berkomunikasi dengan baik, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien karena setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka. Kesalahpahaman dan duplikasi tugas dapat diminimalkan, sehingga waktu dan sumber daya bisa dioptimalkan. Komunikasi yang baik juga membantu dalam koordinasi antar tim, yang mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih cepat dan efektif. Pernyataan responden pun turut mendukung hasil penelitian ini yaitu sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Rahman Hakim, Yulia, dan Diamon Sembiring (2020), Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019) dan RushdiZaiter, Rabih El Kabbout, Mahmoud Koabaz, Ahmad Skaiky, Mohamad Zalghout, Ali Msheik (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa “Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.

7. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui $F_{hitung} = 54.299 > F_{tabel} = 2.19$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama – sama menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, dan Komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekajasa Cipta Mahakarya. Kinerja Karyawan dipengaruhi Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, dan Komunikasi sebesar 0,746 atau 74,6%. Kemudian sisanya sebesar 0,254 atau 25,4% dapat dijelaskan oleh faktor faktor lain diluar dari penelitian ini seperti kompensasi, budaya organisasi, *team work*, komitmen dan lain – lain.

4.1 Rangkuman Hasil Penelitian

Tabel 4. 1
Rangkuman Hasil Penelitian

Hipotesis	Statistik	Hasil	Keterangan
H1 Kepemimpinan	Sig. 0.000 < 0.05 dengan nilai t hitung -9.134 > 1.983	Berpengaruh	Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H2 Disiplin Kerja	Sig. 0.000 < 0.05. dengan nilai t hitung 7.216 > 1.983	Berpengaruh	Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H3 Lingkungan Kerja	Sig. 0.029 < 0.05 dengan nilai t hitung -2.220 > 1.983	Berpengaruh	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H4 Motivasi	Sig. 0.008 < 0.05 dengan nilai t hitung 2.709 > 1.983	Berpengaruh	Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H5 Beban Kerja	Sig. 0.030 < 0.05 dengan nilai t hitung 2.205 > 1.983	Berpengaruh	Secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H6 Komunikasi	Sig. 0.000 < 0.05 dengan nilai t hitung 6.502 > 1.983	Berpengaruh	Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 2
Rangkuman Hasil Penelitian (Lanjutan)

Hipotesis	Statistik	Hasil	Keterangan
H7 Kinerja Karyawan	Sig. 0.000 < 0.05 dengan nilai F hitung 54.299 > 2.19	Berpengaruh	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.
2. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya.
3. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi pada karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 74,6% sehingga sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, *team work*, komitmen dan lain – lain.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang mengenai pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya. Maka diperoleh informasi bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar diantara variabel lain. Adapun implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini, bagi pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, beban kerja dan komunikasi yang sudah berjalan dengan baik agar dapat mempertahankan kinerja karyawan. Karena ada banyak pesaing sejenis yang akan memperketat kompetisi pasar bisnis. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi mengenai penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh hasil penelitian diatas, dapat diberikan saran sebagai pertimbangan untuk pihak perusahaan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya dan penelitian berikutnya, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Rekajasa Cipta Mahakarya diharapkan untuk terus mempertahankan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai tertinggi yaitu 0,705. Selain itu, perusahaan diharapkan bisa mengevaluasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas dalam mengembangkan variabel independen lainnya yang potensial diluar penelitian seperti kompensasi, budaya organisasi, *team work*, komitmen dan sebagainya. Sehingga dapat memberikan hasil yang lebih akurat terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dan terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Gemis, M. R., Syahputra, P. A., Nurdiansyah, R. E., & Pangestu, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 516-534.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agritama, R. P., Huda, M., & Rini, T. S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan proyek Konstruksi di Surabaya. *axial: jurnal rekayasa dan manajemen konstruksi*, 6(1), 25-32.
- Andini, F. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 273-282.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.
- Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- Azijah, S.N., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Anak Lydon, N. (2024). Influence Of Leadership On Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>
- Bogart, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suryamas Gemilang Lubricant. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 22-43.
- Cutlip, Scott M, Allen H. Center dan Glen M.Broom. (2016). *Effective Public Relations*. Jakarta: Kencana.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52-58.
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1).
- Fauzan, M. L., & Darmadi (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BUMITANGERANG MESINDOTAMA (BT COCOA).

- Fauziah, R., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 189-203.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R., & Yulia, D. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Kota Batam. *Sumber*, 840(770.000), 750-000.
- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 43–52. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17621>
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95-106.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Khair, D.S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 96749.
- Laelana, D., & Prijati, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai intervening pada kantor pos indonesia cabang makassar. *Niagawan*, 9(2), 94-101.
- Muhammad, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Cabang Lampung.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- Nickko Ronalddo, M., & Amalina Rizqi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144-153.

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International journal of law and management*, 59(4), 602-614.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019, August). The influence of communication and work discipline to employee performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1-114.
- Rahayu, I. D., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 43*, 1-9.
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten aceh tamiang.
- Rahmawati, L., & Paludi, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jaya Land. *Human Capital Development*, 7(2), 1-11.
- Ratnasari, N. T., & Hermawati, A. (2022, April). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus of PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur). In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 1860-1870).
- Salsabila, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23088-23108.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Susanti, B. D. A., Zahrah, A. N., & Maharanie, P. (2024). Analisis Jurnal Internasional Pengaruh Komunikasi Kerja pada Kinerja Karyawan Perusahaan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(1), 384-389.
- Saputra, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 211-223.
- Sari, A. I., & Adhitya, W. R. (2024). Penerapan Sistem Manajemen K3, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama di Podomoro City Deli Medan (PCDM). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 354-360.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiyono, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Shammout, M. (2021). The Impact of Work Enviroment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78-101.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., et al., (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada Bandung
- Sugiarti, R., & Waliyyudin, M. N., (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Titipan Kilat Mandiri (TIKI) Cabang Purwokerto.

- Sugiyatni (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi (Studi Kasus di PT Ketapang Subur Lestari, Field Karusen. *Jurnal Citra Widya Edukasi* Vol 12 No 2
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulistiawati, N., & Anggrainie, N., (2023). Pengaruh Loyalitas, Disiplin, Gaji, Motivasi, Lingkungan Kerja, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Pada Staff Desk Collection PT. CIMB NIAGA). *Jurnal Socia Logica*, 3(3), 352–362. <https://doi.org/10.572349/sociallogica.v3i3.1049>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar., et al., (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit CV Tahta Media Group.*
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Tuelah, J. D. P., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2014). Peranan konsultan manajemen konstruksi pada tahap pelaksanaan proyek pembangunan (Studi kasus: The Lagoon Taman Sari). *Tekno*, 12(61).
- Twalib, M. H., & Kariuki, M. M. (2020). Influence of motivation on employee performance at Telkom Kenya limited. *International Journal of Business Social Sciences & Education*, 2(11), 421-431.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yuliana, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 59-65.
- Zaiter, R., Kabbout, R. E., Koabaz, M., Skaiky, A., Zalgout, M., & Msheik, A. (2021). Implementing Total Quality management practices and Employee Performance: Sanita - Lebanon. *Technium Social Sciences Journal*, 24(1), 538–548. <https://doi.org/10.47577/tssj.v24i1.4770>