



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ARTA NUSA GEMILANG**

Lubna Rosyid Nur Ikhsan¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

lubnaikhsan36@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Nusa Gemilang. Metode kuantitatif digunakan dengan sampel 59 responden. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independent berupa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan di PT Arta Nusa Gemilang 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F pada variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 12,982 > F_{tabel} = 2,773$. Uji t Kepemimpinan mempunyai $t_{hitung} = 1,347$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan ($t_{tabel} = 2,004$). Motivasi Kerja mempunyai $t_{hitung} = 2,009$, signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{tabel} = 2,004$). Lingkungan Kerja memiliki $t_{hitung} = 2,660$, signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{tabel} = 2,004$). Pengaruh dominan adalah Lingkungan Kerja dengan pengaruh sebesar 34,1% terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Leadership, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT Arta Nusa Gemilang. A quantitative research method was employed, involving a sample of 59 respondents. The results of the multiple regression analysis indicate that the independent variables—Leadership, Work Motivation, and Work Environment—collectively explain 38.3% of the variance in the dependent variable, Employee Performance at PT Arta Nusa Gemilang, while the remaining 61.7% is influenced by other variables not included in this study. The F-test results demonstrate that Leadership, Work Motivation, and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance, with an F-value of 12.982, which is greater than the F-table value of 2.773. The t-test results show that Leadership has a t-value of 1.347, which is lower than the t-table value of 2.004, indicating that Leadership does not have a significant effect on Employee Performance. Meanwhile, Work Motivation has a t-value of 2.009, which exceeds the t-table value of 2.004, indicating a significant positive effect on Employee Performance. Similarly, Work Environment has a t-value of 2.660, which is also greater than the t-table value of 2.004, indicating a significant positive effect on Employee Performance. Among the independent variables, Work Environment has the most dominant influence, contributing 34.1% to Employee Performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

(*) Corresponding Author : Lubna Rosyid Nur Ikhsan¹, lubnaikhsan36@gmail.com¹

INTRODUCTION

Sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk mewujudkan target perusahaan yang telah ditentukan sejak awal perusahaan dibentuk. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak bisa mewujudkan tujuannya dengan baik walaupun telah dibantu oleh sumber data lainnya. Agar tujuan dapat tercapai, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman yang berkaitan mengenai hal – hal tentang sumber daya manusia contohnya ketika ingin menciptakan manusia yang hebat dan berkulitas. Setelah sumber daya manusia berhasil, perusahaan perlu memberikan umpan balik yang baik pula kepada mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi proses yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Seorang pemimpin dapat kita anggap sebagai faktor penentu dalam berhasilnya sebuah perusahaan maka hendaknya mempunyai komunikasi yang efektif, kemampuan menyelesaikan masalah dan tahu solusi dalam memecahkan masalah yang terjadi.

Selain kepemimpinan, motivasi motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dalam perusahaan dapat menjadi upaya mendorong individu untuk mengumpulkan kemampuan baik untuk tenaga, keahlian, dan batas untuk mencapai tujuan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika hadir motivasi, maka akan timbul rasa bangga kepada karyawan yang akan mempengaruhi semangat dalam bekerja. Bertambah tingginya motivasi yang hadir, maka semakin meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut.

Lingkungan Kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi secara tidak langsung. Lingkungan kerja menjadi segala sesuatu disekitar yang dapat menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan kondusif, maka para karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. Karena faktor teman kerja yang baik dan suasana akan membuat kebahagiaan ketika menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan, maka penelitian ini mengambil objek di PT Arta Nusa Gemilang yang beralamat Jl. Telkom No.188, RT.001/RW.005, Padurenan, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat 16340. PT Arta Nusa Gemilang adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di penyewaan alat berat, *heavy equipment*, kontraktor dan supplier pada kegiatan konstruksi baik pemerintah maupun swasta. Dalam penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan PT Arta Nusa Gemilang, yang dimana kinerja karyawan dianggap penting dalam memberikan *feedback*. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang diinginkan perusahaan dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1 Data Absensi Karyawan Tahun 2026

Bulan	Sakit	Izin	Cuti Tahunan	Cuti Khusus	Izin 1/2 Hari	Total Ketidakhadiran	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Grand Total	Persentase Absensi (%)
Januari	22	0	29	11	0	62	22	133	2926	2
Februari	42	1	23	27	0	93	19	132	2508	4
Maret	39	2	11	18	0	70	19	132	2508	3
April	20	1	22	43	1	87	16	132	2112	4
Mei	10	1	28	35	0	74	20	132	2640	3
Juni	23	1	30	22	0	76	19	130	2470	3
Juli	34	12	33	26	0	105	23	130	2990	4
Agustus	20	2	24	28	1	75	22	129	2838	3
September	14	8	22	16	1	61	20	128	2560	2
Oktober	67	6	30	28	0	131	23	136	3128	4
November	34	11	12	17	0	74	20	142	2840	3
Desember	8	14	12	14	0	48	19	142	2698	2

Sumber:Penulis (2026)

Berdasarkan data kehadiran menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tidak stabil (fluktuatif). Oleh karena itu, penting untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan

lingkungan kerja. Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Devisi

Devisi	Jumlah Karyawan
Office	26
Mekanik	32
Warehouse	29
Operasional Alat dan Driver	43
Security	10
OB	5

Sumber: Penulis (2026)

Peneliti telah melakukan observasi lapangan, sehingga terdapat beberapa masalah yaitu:

Gaya kepemimpinan cenderung otoriter sehingga menurunkan partisipasi dan inisiatif karyawan. Sistem pengMotivasi Kerja dan apresiasi belum berjalan secara optimal. Kondisi ruang kerja kurang nyaman (pencahayaan, suhu, kebisingan). Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sianturi dan Indiyati (2026) penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agustina, Liswandi, dan Mujtahid (2026) penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, terlihat adanya konsistensi dalam pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat gap dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan yang masih harus di eksplorasi lebih lanjut untuk memahami dampaknya secara lebih mendalam.

LITERATURE REVIEW

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah langkah yang diciptakan oleh perusahaan agar dapat mengorganisasikan, mengendalikan, dan melaksanakan sumber daya manusia secara tepat supaya perusahaan dapat maju dan berkembang serta memiliki sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari bagaimana manajemen sumber daya manusianya, sehingga disarankan perusahaan dapat mengelola dan mengorganisasikannya dengan baik. Menurut Hasibuan (2021:5) menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang disusun sebagai peran serta hubungan antar karyawan supaya tujuan perusahaan, tenaga kerja maupun masyarakat secara efektif dan efisien dapat terwujud disebut juga sebagai manajemen sumber daya manusia.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu yang menentukan keberhasilan perusahaan. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat menjadi pengaruh baik yang patut dicontoh bagi mereka yang bekerja. Keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya dipengaruhi pula oleh langkah seorang pemimpin. Kepemimpinan berhubungan tentang perilaku orang lain yang dipengaruhi oleh seseorang agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Namun tidak dapat dikatakan juga bahwa seseorang yang mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu dapat dikatakan sebagai pemimpin. Menurut Badeni (2021:1) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan, proses atau seni untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi sebagai kunci keberhasilan dalam perusahaan. Individu dengan motivasi yang rendah dapat dilihat dari perilaku bekerja lambat yang mengakibatkan target tidak terwujud, sedangkan jika motivasi kerja tinggi, mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar target yang diberikan dapat tercapai. Oleh sebab itu perusahaan perlu menjaga motivasi karyawan sehingga kinerja tetap tinggi. Menurut Muflihini (2024:2) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

4. Lingkungan Kerja

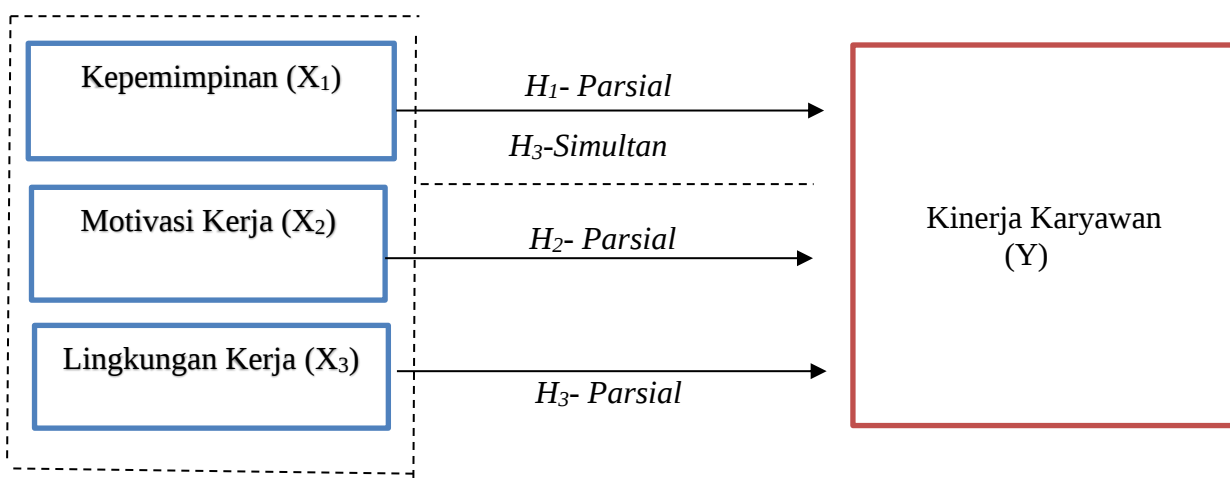
Keadaan lingkungan berkaitan dengan kehidupan manusia, sama seperti saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak dapat dipecah dengan keadaan atau lingkungan tempat mereka bekerja. Sepanjang melakukan pekerjaan, maka karyawan akan berkomunikasi dengan antar karyawan juga dengan kondisi maupun keadaan yang ada di lingkungan kerja. Menurut Nabawi (2023:16) menyatakan bahwa ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih betah dan produktif dalam melaksanakan tugas – tugas mereka.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2021:8) dinyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah sebuah konsep yang menggambarkan alur berpikir dalam suatu penelitian atau analisis. Menurut (Ibrahim, 2021) Kerangka konseptual adalah sebuah kerangka yang di dalamnya menjelaskan konsep yang terdapat pada asumsi teoritis, yang kemudian digunakan untuk mengistilahkan unsur yang terdapat dalam objek yang akan diteliti serta menunjukkan adanya hubungan antara konsep tersebut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: Penulis (2026)

METHODS

Unit Analisis Data

1. Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian populasi. Salah satunya Sugiyono (2020:31) dinyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Arta Nusa Gemilang sebanyak 145 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut (Suryani et al., 2023) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.

Sampel penelitian menggunakan metode *Purposive Sampling* untuk menjadi responden. penulis menggunakan rumus pengambilan sampel menurut Taro Yamane atau yang lebih dikenal dengan istilah Rumus *Slovin* dan mendapatkan hasil 59 responden.

3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
a = Intersep (Titik Potong Dengan Sumbu Y)
b₁...b₃ = Koefisien Regresi (Konstanta) X₁,X₂,X₃
X₁ = Kepemimpinan
X₂ = Motivasi Kerja
X₃ = Lingkungan Kerja
e = Standar Error

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 21.

Sebelum melanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, penting untuk melakukan analisis data terlebih dahulu. Dalam konteks ini, penulis akan memanfaatkan teknik analisis data yang telah tersedia. Pertama-tama, dilakukan uji kualitas data, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Terakhir, dilakukan uji hipotesis, yang terdiri dari uji F (uji simultan), koefisien determinasi, serta uji t (uji parsial).

RESULT & DISCUSSION

RESULT

Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner wajib melalui pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kebenaran data yang diperoleh akan sangat berpengaruh terhadap kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,2564$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai R Tabel	Kriteria
1	Pimpinan mampu menganalisis permasalahan kerja dengan tepat	0,706	0,2564	Valid
2	Pimpinan mampu memberikan solusi atas masalah yang terjadi di tempat kerja	0,724	0,2564	Valid
3	Pimpinan menyampaikan informasi kerja dengan jelas	0,814	0,2564	Valid
4	Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada seluruh karyawan	0,805	0,2564	Valid
5	Pimpinan berani mengambil keputusan penting	0,705	0,2564	Valid
6	Pimpinan tidak ragu dalam bertindak ketika menghadapi masalah kerja	0,763	0,2564	Valid
7	Pimpinan mau mendengarkan pendapat karyawan	0,572	0,2564	Valid
8	Pimpinan mempertimbangkan masukan dari karyawan sebelum mengambil keputusan	0,683	0,2564	Valid
9	Pimpinan bersikap tegas terhadap pelanggar aturan kerja	0,771	0,2564	Valid
10	Pimpinan menerapkan peraturan secara adil kepada seluruh karyawan	0,824	0,2564	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai R Tabel	Kriteria
1	Saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan saya untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.	0,748	0,2564	Valid
2	Saya tetap berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.	0,806	0,2564	Valid
3	Saya merasa termotivasi ketika diberi kesempatan untuk memimpin atau memengaruhi rekan kerja.	0,747	0,2564	Valid
4	Saya ingin memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.	0,797	0,2564	Valid
5	Saya merasa aman dengan status pekerjaan saya di perusahaan ini.	0,760	0,2564	Valid
6	Jaminan keberlanjutan kerja membuat saya lebih semangat dalam bekerja.	0,701	0,2564	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai R Tabel	Kriteria
1	Hubungan antar karyawan di tempat kerja berjalan dengan baik	0,596	0,2564	Valid
2	Saya merasa nyaman bekerja Bersama rekan kerja	0,621	0,2564	Valid
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya	0,709	0,2564	Valid
4	Lingkungan kerja cukup tenang untuk berkonsentrasi	0,586	0,2564	Valid
5	Peraturan kerja di perusahaan ini jelas	0,750	0,2564	Valid
6	Peraturan kerja diterapkan secara konsisten	0,611	0,2564	Valid
7	Penerangan di ruang kerja sudah memadai	0,776	0,2564	Valid
8	Penerangan membantu saya bekerja dengan nyaman	0,666	0,2564	Valid
9	Sirkulasi udara di ruang kerja terasa nyaman	0,809	0,2564	Valid
10	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik	0,370	0,2564	Valid
11	Lingkungan kerja memberikan rasa aman	0,635	0,2564	Valid
12	Sistem keamanan di perusahaan ini sudah baik	0,481	0,2564	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Lingkungan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai R Tabel	Kriteria
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0,716	0,2564	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,709	0,2564	Valid
3	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	0,688	0,2564	Valid
4	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	0,818	0,2564	Valid
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,703	0,2564	Valid
6	Saya bersedia membantu rekan kerja saat dibutuhkan	0,642	0,2564	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cornbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kepemimpinan	0,904	Reliabel	karena <i>cornbach alpha</i> > 0,6
2	Motivasi Kerja	0,849	Reliabel	karena <i>cornbach alpha</i> > 0,6
3	Lingkungan Kerja	0,866	Reliabel	karena <i>cornbach alpha</i> > 0,6

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

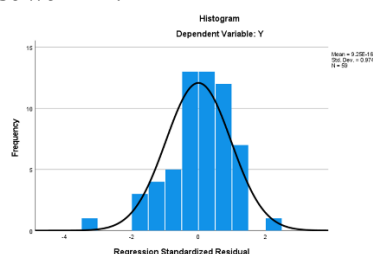
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel *reability statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua *instrument* penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau *residual* dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik *Histogram* maupun pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Histogram menunjukkan bentuk yang mendekati distribusi normal, terlihat dari kurva lonceng (*bell-shaped curve*) yang mengikuti pola *Histogram*. Ini menunjukkan bahwa residual tersebar secara simetris di sekitar nilai nol, yang merupakan indikasi normalitas residual terpenuhi. Selain melihat pada grafik histogram, pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov*. Berikut hasil dari pengujian *One Sample Kolmogorov* pada penelitian ini :

Tabel 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

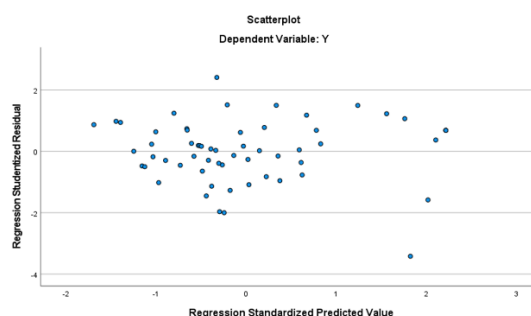
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,51733285
Most Extreme Differences	Absolute		0,090
	Positive		0,050
	Negative		-0,090
Test Statistic			0,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,279
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,267
		Upper Bound	0,290
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,263	1,825		-1,240	0,220
	X1	0,037	0,044	0,124	0,833	0,408
	X2	0,143	0,084	0,288	1,700	0,095
	X3	-0,020	0,032	-0,096	-0,609	0,445

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode regresi terhadap nilai *Absolut Residual* (ABS). Diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,408, untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,095 dan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,445. Ketiga nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolnearitas dilaksanakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF) pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan tidak terjadi multikolineritas jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau VIF < 5. Berikut hasil uji multikolineritas pada penelitian ini :

Tabel 10 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Kepemimpinan	0,731	> 0,1	1,368	<5
Motivasi Kerja	0,571	> 0,1	1,752	<5
Lingkungan Kerja	0,650	> 0,1	1,539	<5

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 5 mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent* dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji T (Uji Parsial), uji F (uji simultan) dan koefisien determinasi (R^2).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda merupakan suatu model statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel *dependent* dengan dua atau lebih variabel *independent*. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus yang telah disebutkan, melainkan melalui penggunaan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dan hasilnya dapat dilihat pada kolom *Coefficients*. Berikut hasil regresi linier berganda pada penelitian ini :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,898	2,959		2,331	0,023
	X1	0,097	0,072	0,163	1,347	0,184
	X2	0,273	0,136	0,274	2,009	0,049
	X3	0,140	0,053	0,341	2,660	0,010

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data diolah)

Melihat nilai *unstandardized coefficients beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 6,898 + 0,097X1 + 0,273X2 + 0,140X3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 6,898 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,898 satuan.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,097 berarti bahwa apabila variabel Kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan meningkatannya sebesar 0,097 satuan.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,273 berarti bahwa jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan 0,273 satuan.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,140 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,140 satuan.

2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil uji T pada penelitian ini :

Tabel 12 Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig		Kesimpulan
	Thitung	Ttabel			
Kepemimpinan	1,347	< 2,004	0,184	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	2,009	> 2,004	0,049	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	2,660	> 2,004	0,010	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t-hitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,995. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Nusa Gemilang karena $t_{hitung} (1,347) < t_{tabel} (2,004)$ serta nilai signifikannya $> 0,05$.
- Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Nusa Gemilang karena $t_{hitung} (2,009) > t_{tabel} (2,004)$ serta nilai signifikannya $< 0,05$.
- Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Nusa Gemilang karena $t_{hitung} (2,660) > t_{tabel} (2,004)$ serta nilai signifikannya $< 0,05$.

3. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara berama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini :

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,253	3	86,751	12,982	.000 ^b
	Residual	367,544	55	6,683		
	Total	627,797	58			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Hasil dari data di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 12,982. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,773. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 12,982 > F_{tabel} 2,773$. Ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Nusa Gemilang.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah variabel *independent* dinyatakan berpengaruh terhadap Keputusan Mendaftar, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel model *summary* hasil perhitungan dengan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Berikut hasil koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	0,415	0,383	2,585
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,383 atau 38,3%. Ini berarti bahwa variabel independent berupa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan di PT Arta Nusa Gemilang 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalkan disiplin kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

DISCUSSION

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Badeni (2021:1), kepemimpinan adalah kemampuan, proses atau seni untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar memiliki kemauan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan pada PT Arta Nusa Gemilang memperoleh hasil uji t dengan nilai koefisien sebesar 1,347 dan nilai signifikansi sebesar 0,184 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan dalam menjalankan pekerjaannya lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi pribadi, tanggung jawab pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja. Walaupun seorang pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan arahan dan pengawasan, namun apabila faktor pendukung lainnya belum optimal maka pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja belum tentu terlihat secara signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini mendukung adanya kemungkinan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat berbeda tergantung kondisi organisasi, karakteristik karyawan, serta sistem kerja yang diterapkan dalam perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi kerja berperan dalam membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan usaha seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arta Nusa Gemilang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki dorongan untuk mencapai target, mendapatkan penghargaan, serta memiliki rasa aman dalam bekerja akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi (2024) serta Dewi Lestari (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan ketika menjalankan pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa aman sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,660 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arta Nusa Gemilang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung seperti hubungan antar karyawan yang baik, suasana kerja yang nyaman, penerangan yang cukup, serta keamanan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Rahmawati (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Budi Santoso (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 12,982 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,773. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arta Nusa Gemilang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi dari berbagai aspek dalam organisasi. Motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang memberikan pengaruh lebih kuat dalam penelitian ini, sedangkan kepemimpinan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,383 atau 38,3% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 38,3%, sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti disiplin kerja, kompensasi, maupun faktor lainnya.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil uraian-uraian di atas hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Arta Nusa Gemilang
2. Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Arta Nusa Gemilang
3. Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Arta Nusa Gemilang
4. Secara simultan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Arta Nusa Gemilang

REFERENCES

- CV. AA. RIZKY. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Banten : CV. AA. RIZKY.
- Dr. Ahmad Azmy, M. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Makasar: Mitra Ilmu.
- Fauzi, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.
- Habibi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jonggol.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Julia, D., & Utami, E. F. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Ismu, A. R. (2025). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DAIMA HOTEL PADANG. *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DAIMA HOTEL PADANG*, 14.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC.
- M.Pd, D. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Pratama, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan MSDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur.
- Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Soelistya, D. (2023). *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- Umami, R. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *ENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA*, 28-29.
- Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Zilly. (2020). Pengaruh Lokasi, Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen di SPBU 34.17507 Cikarang Barat. *Pengaruh Lokasi, Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen di SPBU 34.17507 Cikarang Barat*, 13-14.