Pengaruh Gaya Kepemimpian, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Manado Town Square

Wahyudin Hi Mallu
Wehelmina Rumawas
Aneke. Y. Punuindoong

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email :17081102069@student.unsrat.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership style motivation and work environment on the performance of Manado Town Square employees. In this study using a quantitative approach, with a sample of 59 respondents. The sampling technique in this study used the saturated sampling technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this research is Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS3 program. From the results of statistical tests, it was found that Leadership Style has an effect on employee performance. Motivation has no negative effect on performance, the work environment has no effect on performance, but leadership style has a positive effect on motivation, the work environment has an effect on motivation and leadership style has an effect on the work environment..*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Manado Town Square. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam enelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara negatif tidak berpengaruh terhadap kinerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Tetapi Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi , Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia di dalam Manado *Town Square* sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan dan untuk di butuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang stabil, dan untuk itu karyawan pasti memliki Variabel yang mempengaruhi kinerja mereka khususnya karyawan Manado *Town Square*. Di antara banyak Variabel.

Penelitian ini lebih berfokus ke beberapa Variabel yang akan di jelaskan, di banyak penelitian tentang Gaya kepemimpinan ada hasil penelitian yang di lakukan Oleh Rumawas (2015) dimana Gaya kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Peneliti Lebih memilih menggunakan Variabel berbeda terhadap Gaya kepemimpinan sebagai berikut.

Gaya kepemimpinan, dipandang sebagai salah satu Hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya di Manado *Town Square* beberapa Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Begitu juga di Manado *Town square* karana pemimpin di *Manado Town* square memiliki etos kerja yang baik dan dekat dengan Karyawan tapi di ada beberapa karyawan juga yang kurang suka dengan manajer maupun supervisor di dalam pekerjaan nya, Karna kebanyaka karyawan akan baik dalam bekerja untuk gaya kepemimipinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan

menghargai pemimpin tersebut, motivasi, pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan Begitu juga di manado *Town Square* pasti karyawan memiliki Motivasi dalam bekerja salah satu ada nya beberapa karyawan yang termotivasi bekerja karena di mantos ada reward untuk karyawan yang berprestasi bagi perusahaan yang kadang membuat karyawan termotivasi tapi juga ada masalah yang di dapat bawah beberapa karyawan juga tidak terpengaruh dengan reward tersebut. Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan karyawan yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas Karyawan Manado *Town square*. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari kinerja karena di ketahui Manado town Square berkantor juga di mall, oleh karena itu pasti ada karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena kantor mereka berada di dalam mall karana seperti di ketahui di dalam mall itu pasti suhu udara didalam dingin dan membuat beberapa karyawan betah untuk bekerja.

Begitu juga di Manado *Town square* pasti perusahaan butuh Kinerja karyawan yang tinggi agar tercapai visi dan misi perusahaan yang akan di capai, Oleh karena itu penulis melakukan penelitian guna ingin mengetahui Kinerja Yang mempengaruhi Karyawan Manado *Town Square* dan untuk itu peneliti mengambil judul penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan manado town square.

Kajian Pustaka

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif pegawai atau aparatur terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Prawirosentono (2015) mengartikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gaya kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang salah satu tugasnya membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka dan memberikan pengarahan yang dibutuhkan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan umum organisasi (Robbins, 1998). Selain itu, pemimpin diharapkan dapat mengubah perilakunya agar sesuai dengan situasi dimana pemimpin tidak hanya menggunakan gaya yang berbeda kepada bawahan yang berbeda tetapi juga Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat menggunkan gaya yang berbeda kepada bawahan yang sama pada situasi yang berbeda (Daft, 2001 dalam Cecilia dan Gudono, 2007). Orang-orang yang bekerja untuk pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan mereka, akan termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut dan mereka memiliki kepuasaan yang lebih tinggi, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu prediktor penting yang mempengaruhi kinerja.

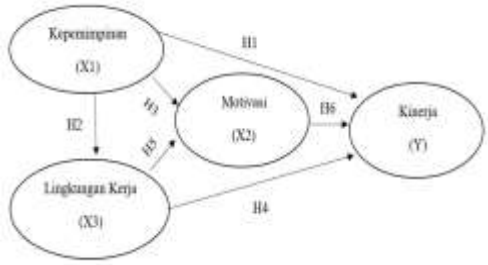
Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan menurut Rivai (2011) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2011), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal. .

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1. Gaya Kepemimpinan diketahui berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Manado *Town Square*.
H2. Gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja karyawan Manado *Town square*.
H3. Gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan Manado *Town square*.
H4. Lingkungan kerja diketahui berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Manado *Town Square*.
H5. Lingkungan kerja diketahui berpengaruh terhadap Motivasi karyawan Manado *Town Square*.
H6. Motivasi kerja diketahui berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Manado *Town Square.*

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Manado Town Square. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif.

Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Manado Town Square yaitu berjumlah 59 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisioner dan observasi.

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outher Loading (Measurement Model) Model Awal

Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan kerja	Kinerja Karyawan
0.782 GK2	0.849 M1	0.844 LK1	0.830 K2
0.810 GK3	0.850 M2	0.875 LK2	0.807 K3
0.813 GK4	0.822 M3	0.725 LK3	0.844 K4
0.819 GK6	0.842 M4	0.854 LK4	0.832 K5
0.729 GK7	0.806 M5	0.899 LK5	0.855 K6
0.868 GK8	0.830 M6	0.881 LK6	0.866 K7
0.804 GK10	0.880 M7	0.877 LK7	0.879 K8
0.854 GK11	0.827 M8	0.852 LK8	0.879 K9
	0.844 M9	0.875 LK9	0.807 K10
	0.844 M10		

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70. Tetapi menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

Tabel 2. AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.658
Kinerja	0.708
Lingkungan Kerja	0.737
Motivasi	0.699

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,5 Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Tabel 3. Composite Reliability

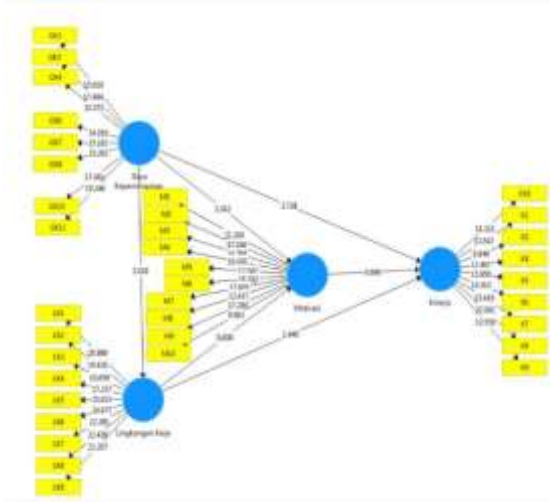
Variabel	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0.939
Kinerja	0.956
Lingkungan Kerja	0.962
Motivasi	0.959

Berdasarkan table 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.925
Kinerja	0.949
Lingkungan Kerja	0.955
Motivasi	0.952

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi



Gambar 2
Model Struktural Penelitian

Tabel 5. Results for Inner Weights

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0.483	0.477	0.177	2.728	**0.007**
Gaya Kepemimpinan -> Lingkungan Kerja	0.455	0.452	0.151	3.018	**0.003**
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi	0.272	0.275	0.081	3.342	**0.001**
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.434	0.429	0.302	1.440	**0.150**
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.735	0.733	0.075	9.838	**0.000**
Motivasi -> Kinerja	-0.291	-0.270	0.422	0.690	**0.490**

Hasil pengujian Hipotesis Pertama Pengaruh Gaya. Kepemimpinan terhadap Kinerja , diperoleh nilai koefisien sebesar 0.483 dengan *T-Statistic* 2.728 dan P-*Value* 0,007. Mengingat P-value <0.05 (α=1%), mengidentifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja yang berarti Hipotesi Satu diterima, hasil penelitian sejalan sejalan dengan penelitian, Lotje, Sumayku,Sambul. (2017) bahwa Gaya kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Lingkungan kerja , diperoleh nilai koefisien sebesar 0.455 dengan T-*Statistic* 3.018 dan P-Value 0,003. Mengingat P-*value* <0.05 (α=1%), mengidentifikasikan *highly*

significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Lingkungan kerja yang berarti Hipotesi Kedua diterima,hasil penelitian sejalan dengan penelitian, Tolu.Mamentu rumawas (2021) bahwa Gaya kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap Lingkungan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Pengaruh Gaya. Kepemimpinan terhadap Motivasi, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.272 dengan T-Statistic 3.342 dan P-*Value* 0,001. Mengingat P-*value* <0.05 (α=1%), mengidentifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi yang berarti Hipotesi ketiga diterima, hasil penelitian sejalan dengan penelitian, Qinberly , Sumqyku, Sambul (2015) bahwa Gaya kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan , diperoleh nilai koefisien sebesar 0.434 dengan *T-Statistic* 1.440 dan *P-Value* sebesar 0.150. karena P-*Value* >0.05 (α=5%) , mengidentifikasikan positif dan tidak signifikan pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruh yang berarti Hipotesis keempat ditolak, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian, Rumawas (2015) bahwa Lingkungan kerja Berpengaru Signifikan dan positif terhadap kinerja

Hasil Pengujian Hipotesis Kelima Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0.735 dengan T-Statistic 9.838 dan P-Value 0,000. Mengingat *P-value* <0.05 (α=1%), mengidentifikasikan *highly significant* atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi yang berarti Hipotesis keempat diterima. hasil penelitian sejalan sejalan dengan penelitian, Warouw, Sumayku,Tumbel,(2017)bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Hasil Pengujian HIpotesi Keenam Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja , diperoleh nilai koefisien sebesar -0.291 dengan T-*Statistic* 0.690 dan P-Value 0,490 Mengingat P-*value* >0.05 (α=5%), mengidentifikasikan bahwa adanya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Yang Berarti Hipotesi Keenam ditolak , hasil penelitian Berbeda dengan penelitian, Orocomna,Tumbel,Asaloe,(2021) bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang significant antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja . Artinya Semakin Bagus Gaya kepemimpinan akan mengakibatkan tinggnya Kinerja karyawan .

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini mengidentifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Lingkungan kerja. Artinya semakin Bagus Gaya kepemimpinan Seorang pemimpin akan Mempengaruhi Lingkungan Kerja karyawan untuk bekerja

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang significant antara Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Artinya semakin Bagus gaya kepemimpinan akan mengakibatkan tingginya Motivasi karyawan untuk bekerja,,

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini menemukan bahwa adanya Tidak adanya pengaruh yang significant antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Lingkungan tidak akan mempengaruhi tingginya Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang significant antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi. Artinya semakin Bagus gaya kepemimpinan akan mengakibatkan tingginya Motivasi karyawan untuk bekerja

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini mengidentifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin Bagus Motivasi akan Mempengaruhi tingginya Kinerja karyawan untuk bekerja

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Manado Town Square, Penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Lingkungan kerja mengidentifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Lingkungan kerja,.

Penelitian ini menemukan Pengaruh Gaya. Kepemimpinan terhadap Motivasi, meng-identifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi.

Penelitian ini menemukan Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan meng-identifikasikan Bahwa tidak adanya pengaruh Yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini menemukan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi. Meng-

identifikasikan highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi,

Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, mengidentifikasikan bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja.

Referensi

Angelique Tolu, Michael Mamentu. Wehelmina Rumawas. 2021 Pengaruh gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan daerah Sulawesi Utara *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.11 No.1*

Christin Warouw, Sontje M Sumayku, Tinneke M Tumbel. 2017 Pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja pada PT Bpr Prisma Dana, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5 No. 002*

Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,

Noldison Lotje, Sontje M Sumayku, Sofia A.P Sambul. 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Bumida BumiPutra Muda cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5 No. 002*

Rumawas,Wehelmina 2015. Analisis Faktor Motivasi dan dan lingkungan kerja yang Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah di kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum Vol.10 No.2*

Rumawas, wehelmina. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Publik. Vol. 4 No. 35*

Rumawas. Wehelmina 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Press

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto.,2014,KinerjaDanPengembangan Kompetensi Manusia Edisi Kedua, Pustaka Pelajar. Yogyakarta; Celeban Timur.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 16*. Bandung : Alfabeta

Wulan Qimberly Wowor,Sontje M Sumayku, Sophia A.P Sambul. 2015, Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT . Matahari Departemnt Store di Mega Mall Manado . *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 8 No 2*