

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rafael Sing¹ & Edalmen^{2*}

¹Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: rafael.115190287@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 19-12-2022, revisi: 17-01-2023, diterima untuk diterbitkan : 20-02-2023

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of Leadership, Motivation And Work Environment On Employee Performance At Pt. Professional Human Resources Jakarta Pusat. This research uses a sampling technique that was used in this research using simple random sampling as the method of choice by taking 40 employees who were used as respondents. The method that is used is quantitative research method and the method for data collection is distributing questionnaires with ordinal scale directly. The program that is used to process the data that have been obtained is Smart PLS 3 and the method that is used to process the data is partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The results obtained from this research are Leadership, Motivation And Work Environment have positive and significant effects on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel acak atau random sampling dengan mengambil 40 orang karyawan yang dijadikan responden. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data yang digunakan adalah menebarkan kuesioner dengan skala ordinal secara langsung. Program yang digunakan untuk mengelola data yang telah diterima adalah Smart PLS 3 dan metode yang digunakan untuk mengelola data adalah partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of Leadership, Motivation And Work Environment On Employee Performance At Pt. Professional Human Resources Jakarta Pusat. This research uses a sampling technique that was used in this research using simple random sampling as the method of choice by taking 40 employees who were used as respondents. The method that is used is quantitative research method and the method for data collection is distributing questionnaires with ordinal scale directly. The program that is used to process the data that have been obtained is Smart PLS 3 and the method that is used to process the data is partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The results obtained from this research are Leadership, Motivation And Work Environment have positive and significant effects on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan didalam dunia kerja dan bisnis semakin hari semakin ketat sehingga sangat dibutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Kinerja dari berbagai

organisasi pun selalu ditingkatkan dari berbagai elemen yang ada di dalam organisasi sehingga suatu organisasi dapat terus hidup dan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia. Salah satu investasi atau unsur terbesar dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan dalam (Sabrina, 2019) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dapat dikatakan adalah cara dari seorang pemimpin untuk mendorong, mengarahkan serta mengatur unsur-unsur di dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Sutrisno, mengemukakan bahwa: Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas (Herawati & Ermawati, 2020). Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Afrial, 2019), Patras et al., (2019), Yapentra (2021), Ni Putu Novy Oktaviani & I Putu Bagus Suthanaya, (2022), Sidarta (2022), Hartanto (2021) dan (Sabrina, 2019).

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Suparno (2018:187) Besarnya Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi pegawai yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian pimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan daripada apa yang mereka katakan dan yakini itu. Dalam penelitian (Citra et al., 2020) mengungkapkan bahwa motivasi individual tiap pegawai yang sejalan dengan misi organisasi akan bermanfaat untuk mengembangkan organisasi sehingga akan berbentuk motivasi kelompok yang sering disebut komitmen. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fitriyani (2019), Herawati & Ermawati (2020), Renaldo (2022), Christian (2022) dan Wasiman, (2021), yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Menurut Nitisimito dalam (Nurahaju, 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan. Selanjutnya di penelitian (Sunarno, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting Ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan menjadikan pekerjaan yang tidak efisien. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai

dapat menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2019), JordhieTanarubun (2017), Michella (2022), Tirtowaluyo (2022) dan Sunarno (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Menurut (Patras et al., 2019) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”. Sejalan dengan itu menurut (Widodo, 2018) Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. - nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain organisasi. Menurut Kartono (2008: 159), ada sejumlah faktor yang dapat digunakan untuk menilai kepemimpinan seseorang, antara lain sebagai berikut: a) Kemampuan mengambil keputusan b) Kemampuan memotivasi c) Kemampuan komunikasi d) Kemampuan mengendalikan bawahan e) Tanggung jawab Kemampuan f) mengendalikan emosional

Menurut Hasibuan (2007:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian Uno (2007:1), mendefinisikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baikdari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Saydan (Kadarisman, 2012: 296) menyebutkan bahwa motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologi dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri Menurut Maslow (1943), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*) c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*) d) Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*) e) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

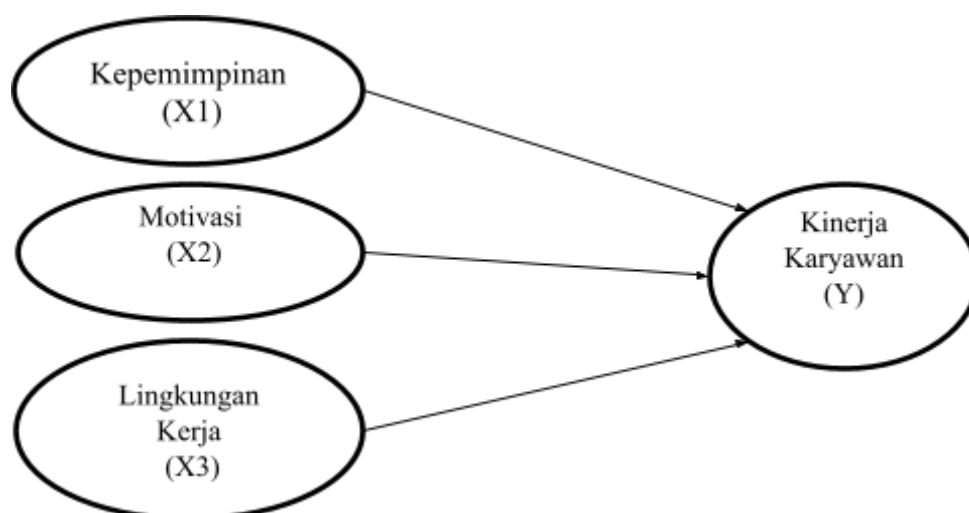
Mardiana (2005:15) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana di mana para pekerja melaksanakan tugas sehari-hari mereka dikenal sebagai tempat kerja. Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat kerja. Jika seorang karyawan menikmati pekerjaannya, mereka akan merasa nyaman melaksanakan tugas-tugas di sana, memaksimalkan penggunaan waktu mereka di sana, dan, mudah-mudahan, menghasilkan pekerjaan yang berkaliber tinggi. Ruang fisik tempat karyawan bekerja serta hubungan kerja yang berkembang antara rekan kerja, atasan, dan bawahan, semuanya membentuk lingkungan kerja. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau

buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87); (a) bangunan tempat kerja; (b) peralatan kerja; (c) fasilitas; (d) tersedianya sarana angkut; (e) hubungan rekan kerja setingkat; (f) hubungan atasan dengan karyawan; (g) kerjasama antar karyawan.

Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam Sutrisno (2010), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (a) kualitas kerja; (b) kuantitas; (c) ketepatan waktu; (d) efektifitas; (e) kemandirian.

Gambar 1

Model penelitian



- H1 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT. Professional Human Resources Bersama di Jakarta Pusat sebanyak 40 orang. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* ke pada karyawan PT. Professional Human Resources. Data yang telah didapat akan diolah dengan menggunakan *Software Smart-PLS*. Pengujian dilakukan pada *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap indikator pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel dikatakan layak atau tidak melalui *outer loading* (>0,6) dan AVE (>0,5). Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang pakai dalam penelitian ini menunjukkan tingkat

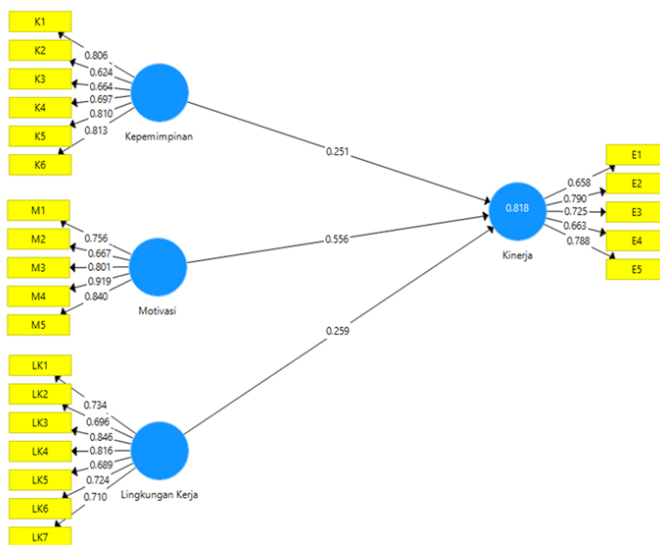
ketepatan, keakuratan, dan konsistensi. Uji reliabilitas dilakukan terhadap nilai koefisien *alpha cronbach* dan *composite reliability* ($>0,6$). Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*. Lalu pengujian juga dilakukan pada inner model untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Terdapat kriteria-kriteria yang harus dipenuhi yaitu nilai koefisien determinasi (R^2), *cross-validated redundancy* (Q^2), *path-coefficients*, *effect size* (f^2) dan *Goodness of Fit* (GoF). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh yang terjadi apakah (positif/negatif) dari *coefficient* yang dihasilkan, dan tingkat signifikansi dengan menggunakan nilai *t-statistic* ($>1,96$) dan *p-value* ($<0,05$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan melalui uji outer model dan inner model. Berikut gambar hasil pengujian outer loading yang menggunakan analisis PLS Algorithm:

Gambar 2

Output outer loading



Berdasarkan hasil uji validitas konvergen dalam pengolahan data PLS di Gambar 2 *outer loading* di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* sebesar $>0,6$ dan $>0,7$. Indikator yang nilainya $>0,6$ dinyatakan memiliki keterangan validitas cukup dan indikator yang nilainya $>0,7$ dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Berdasarkan pengolahan data PLS dalam Gambar 2, *outer loading* diatas, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang memiliki nilai loading diatas 0,6 artinya seluruh indikator dinyatakan memiliki validitas yang cukup atau memiliki hubungan yang positif terhadap variabel-variabelnya di setiap butir pertanyaanya.

Dari hasil data tersebut juga didapat *path coefficients* di setiap variabel. Pertama adalah kepemimpinan dengan nilai 0,251 yang berpengaruh positif, artinya jika kepeimpinannya semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Kedua adalah motivasi dengan nilai 0,556 yang juga berpengaruh positif, artinya jika motivasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan ketiga adalah lingkungan kerja dengan nilai 0,259 yang berpengaruh positif, artinya jika lingkungan kerja yang diberi semakin baik dan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat.

Terdapat perhitungan AVE yang disajikan pada Tabel 1. Pada uji validitas konvergen setiap indikator dinyatakan valid jika nilai AVE lebih besar atau sama dengan 0,5.

Tabel 1

Hasil pengujian validitas konvergen (Average Variance Extracted)

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Kepemimpinan	0.547
Motivasi	0.642
Lingkungan Kerja	0.558
Kinerja	0.528

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *average variance extracted* penelitian ini memberikan nilai diatas 0.5 (Ghozali, 2015:74). pada setiap indikator yang berarti memiliki nilai yang baik dan *valid* pada setiap indikatornya.

Dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel penelitian, *Cronbach's Alpha*. Menurut Sujianto, (2009:97). Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 2

Cronbach's Alpha

<i>Cronbach's Alpha</i>	
Kepemimpinan	0.831
Motivasi	0.859
Lingkungan Kerja	0.867
Kinerja	0.775

Berdasarkan tabel diatas hasil menunjukkan *cronbach's alpha* dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0.7 untuk semua kontruk sehingga dapat dikatakan memenuhi nilai yang disarankan. (Nunnally, 1994).

Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai variasi adanya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

	<i>R-Square (R²)</i>	<i>R-Square (R²) Adjusted</i>
Kinerja	0.818	0.803

Koefisien determinasi R-Square dapat dijelaskan bahwa hasil nilai Kinerja sebesar 0.818 yang artinya 81.8 % dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, terdapat nilai kinerja yang tersisa sebesar 18,2 % yang dapat di pengaruhi oleh variable lainnya diluar variable Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja seperti pendidikan, disiplin kerja dan lain-lain.

Q² menunjukkan apakah variabel yang ada dalam penelitian dapat memprediksi model

dengan baik atau tidak.

Tabel 4

Hasil pengujian Q-Square

Q-Square (Q²)	
Kinerja	0.371

Pengukuran *Q-Square* sebesar 0.371 dapat dijelaskan bahwa hasil nilai variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki relevansi prediktif terhadap kepuasan kerja.

Pengujian *effect size* digunakan untuk mengukur signifikan hasil penelitian mengenai besar perbedaan antar variabel.

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi (f²)

Kinerja	
Kepemimpinan	0.256
Motivasi	0.894
Lingkungan Kerja	0.207

Hasil *uji effect size* dalam penelitian ini nilai kepemimpinan sebesar 0.256 memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, motivasi sebesar 0.894 memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, dan nilai lingkungan kerja sebesar 0.207 memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja.

Pada hasil uji GoF tidak dapat diuji dalam software SmartPLS tetapi hasil uji GoF dapat diuji secara manual. Berikut perhitungan GoF secara manual:

$$\overline{AVE} = \frac{0.547 + 0.642 + 0.558 + 0.528}{4} = 0.568$$

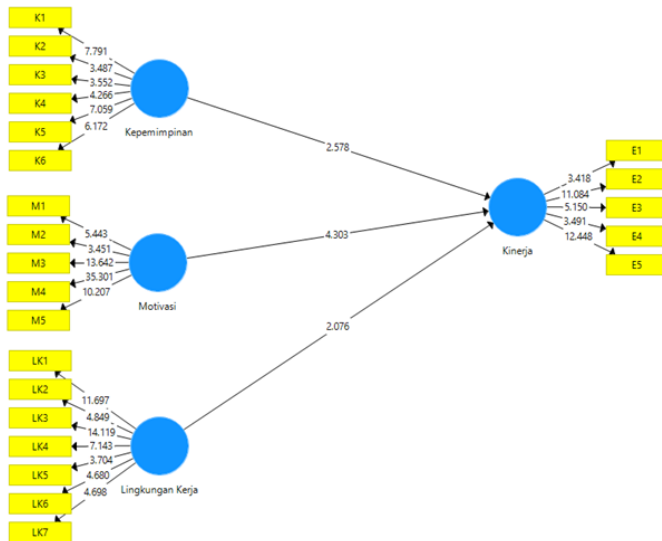
$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.568 \times 0.818} = 0.681$$

Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF *small* = 0,1, GoF *medium* = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Berdasarkan hasil analisis GOF sebesar 0,68 dapat disimpulkan tingkat kelayakan model penelitian adalah 68% mempunyai tingkat kelayakan yang besar.

Gambar 2

Hasil Pengujian Bootstrapping



Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* yang telah dilakukan, didapat nilai *t-statistic* yang akan dirangkum pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil pengujian bootstrapping

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan → Kinerja	0.251	2.578	0.010
Motivasi → Kinerja	0.556	4.303	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja	0.259	2.076	0.038

Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (*p-value*) < 0.05 maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2015).

H1: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variable Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0.251, *t-statistic* sebesar 2.578, nilai *p values* sebesar 0.010, Sehingga H1 diterima yang mengartikan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H2: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan data tabel, pengujian hipotesis Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variable Motivasi terhadap variabel Kinerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.556, *t-statistic* sebesar 4.303, nilai *p values* sebesar 0.000, Sehingga H2 diterima yang mengartikan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H3: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.259, *t-statistic* sebesar 2.076, nilai *p values* sebesar 0.038, Sehingga H3 diterima yang mengartikan Lingkungan

Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mampu mengendalikan bawahan dan mengendalikan emosi serta bertanggung jawab akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan variable lainnya. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afrial, 2019), Patras et al., (2019), Yapentra (2021), Ni Putu Novy Oktaviani & I Putu Bagus Suthanaya, (2022), Sidarta (2022), Hartanto (2021) dan (Sabrina, 2019). yang menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi yang tepat dapat mendorong dan menggerakkan karyawan untuk membuat kinerjanya lebih baik. Dengan syarat motivasi itu dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan rasa sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Ketika motivasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan karyawan maka kinerja karyawan pun akan meningkat. dan variable lainnya. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Futriyani (2019), Herawati & Ermawati (2020), Renaldo (2022), Christian (2022) dan Wasiman, (2021). yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Lingkungan kerja dan Kinerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung tentu saja akan membuat karyawan dapat semangat dan merasa nyaman saat bekerja dapat membuat kinerja karyawan meningkat.. Sehingga H3 diterima yang mengartikan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019), JordhieTanarubun (2017), Michella (2022), Tirtowaluyo (2022) dan Sunarno (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan kepemimpinan yang berjalan di perusahaan, serta memberi motivasi berupa penghargaan ataupun aktualisasi diri agar saat karyawan bekerja ia dapat termotivasi serta menjadi sebuah dorongan agar kinerjanya baik dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dengan memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang ada di dalam perusahaan, serta mempertahankan hubungan kerja yang terjalin antara atasan maupun sesama rekan kerja dengan baik dan harmonis .

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan adalah Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana pendidikan maupun efektivitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

REFERENSI

- Afrial, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2), 91–98. <https://doi.org/10.31575/jp.v3v2.169>
- Christian, Marco, & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062-1069.
- Citra, L., Samdin, S., & Amin, Moh. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 118–129.
- Eko, S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Futriyani. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, Valerie Carina, & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT Bumi perkasa
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 20.
- JordhieTanarubun. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan. 20, 1–14.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Michella, Michella, & Edalmen. (2022). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 987-996.
- Nunnally, Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*, Edisi ke 3. McGraw Hill.
- Nurahaju, R. (2021). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Produksi.
- Oktaviani, N. P. N & Suthanaya, I. P. B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di La Brisa Beach Club Bali.
- Patras, Y. E., Hidayat, R., Lian, B., Fitria, H., & Apriana, D. (2019). (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E- ISSN 2614-8021. 4(1).
- Prawira, M., Sjafrri & Hubeis, A. V. (2007). *Manajen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia.
- Putri, S. H. O. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Hasil Penelitian FEB UMB Tahun 2019*, 1–43.
- Renaldo, James, & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Gojek. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 947-954.
- Robert, M. & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat
- Sabrina, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *EPrints UNISKA*, 1–7.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat.
- Sidarta, Felicia, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT BCA di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 667-673.

- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. PT. Prestasi Pustaka
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230– 244.
- Tirtowaluyo, Evelyn, and Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730.
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 12(69), 9