

**MENAKAR DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BONGKAR MUAT SERBUK KAYU
DI PT. PBM TIRTA SAPTA SAMUDERA SEMARANG**

Vivi Oktavianti¹, Aprih Santoso²

¹⁾vivi_oktav@gmail.com

²⁾aprihsantoso@usm.ac.id

¹⁾²⁾ Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 100 karyawan. Teknik pengolahan data dan analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F serta analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PBM Tirta Sapta Samudera Semarang. Sedangkan variabel yang dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. PBM Tirta Sapta Samudera adalah lingkungan kerja, hal ini karena dimana lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para karyawan akan betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan akan merasa semangat untuk bekerja.

Kata Kunci : Motivasi, kepemimpinan, lingkungan, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh setiap organisasi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dalam organisasi, dan sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha bahkan maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Subhan, 2012)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2011 dalam Subhan, 2012). Hasibuan (2006) motivasi mengandung tiga hal yang amat penting: Pertama : Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah mencakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai.

Kedua : Motivasi merupakan proses berkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.

Ketiga : Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketengangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang (Subhan, 2012).

Menurut Yuki (2006) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Subhan, 2012).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (Serdamayanti, 2007 dalam Diah dan Eddy, 2015).

Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain didalam perusahaan yang bergerak didalam jasa seperti PT. PBM Tirta Sapta Samudera Semarang. PT. PBM Tirta Sapta Samudera sendiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa bongkar muat barang yang memiliki lapangan penumpukan yang tidak begitu luas dan penumpukan barang yang dibongkar atau yang akan dimuat ke kapal. Dimana perusahaan ini memiliki target sendiri dalam penyelesaian bongkar maupun muatnya. Ini adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT. PBM Tirta Sapta Samudera Semarang saat ini yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai khususnya bongkar serbuk kayu dimana target waktu yang telah ditetapkan perusahaan dalam penyelesaian bongkar maupun muat tidak terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditargetkan. Kinerja karyawan operasional bongkar khususnya serbuk kayu PT. PBM Tirta Sapta Samudera Semarang dari 10 bulan yaitu dari 6 bulan Januari hingga bulan Oktober 2016 hanya 3 bulan saja yang mencapai target sisanya yaitu 7 bulan belum mencapai target. Hal ini terlihat dari adanya beberapa faktor kinerja sumber daya manusia yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan. Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan cara wawancara langsung terhadap para karyawan bagian operasional bongkar serbuk kayu di PT. PBM Tirta Sapta Samudera Semarang mengenai faktor – faktor yang menyebabkan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Dengan hasil pra survey Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan kepada 20 orang karyawan kemudian diambil tiga variabel terbesar yang paling 7 berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi (100%), lingkungan kerja (85%) serta kepemimpinan (75%). Adapun tujuan penelitian adalah: Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PBM Tirta Sapta Samudera Semarang.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Waldman (2006) dalam Subhan (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) dalam Subhan (2012) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (2009) dalam Subhan (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2009 dalam Subhan, 2012). Lebih lanjut Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Sarana dan Prasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Soedjono (2006) dalam Subhan, Said dan Sabri (2012) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- (1) Kualitas, Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- (2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- (4) Efektivitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
- (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Motivasi Kerja Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2011 dalam Subhan, 2012). Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah mencakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai. Kedua, motivasi merupakan proses berkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. Ketiga, kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketengangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang (Hasibuan, 2006 dalam Subhan, 2012).

Winardi (2007) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Peran motivasi sangat penting dalam kaitanya guna menumbuhkan suatu semangat dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja, dapat membuat seseorang karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaannya. Menurut Chung dan Megginson (2007) dalam Christian, Sudharto dan Reni (2013) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sebuah tujuan tertentu, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Menurut Rivai (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Motivasi dapat diukur dengan indikator (Kreitner dan Kinicki, 2009 dalam Dannie, Mukhlis dan Amri, 2013):

- a. Arah perilaku
- b. Tingkat usaha.
- c. Tingkat kegigihan.

Saydan (2006) dalam Subhan (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yang berasal dari faktor intern dan ekstern antara lain:

- a. Kematangan Pribadi Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak susah untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi

kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang amat mempengaruhi motivasi.

b. Tingkat Pendidikan Seseorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena dia sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah pendidikannya.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk bekerja keras. e. Kelelahan dan Kebosanan Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga mempengaruhi motivasi.

f. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang kuat dan comitted terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan tercermin dari prestasi yang dihasilkan pegawai, tingkat kemangkiran, perpindahan pegawai, tingkat keresahan, dan rasa stress di kalangan pegawai.

Menurut Yuki (2006) dalam Subhan (2012), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2006 dalam Subhan, 2012). Demikian halnya Locander et al. (2007) dalam Subhan (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok (2009) dalam Subhan (2012) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan. Siagian (2011) menyatakan bahwa: "Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu". Dengan demikian pimpinan adalah orang-orang yang dapat mengajak orang lain untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan melalui suatu proyek yang khas. Mereka akan mengambil keputusan, kebijaksanaan dan memiliki konsep dan wawasan masa depan. Agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka pimpinan juga harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara material maupun imaterial. Kebutuhan imaterial lebih bersifat pada hubungan individu dengan memberikan dukungan, perhatian dan membesarkan hati. Adapun yang menjadi indikator dari variabel kepemimpinan menurut Manullang (2007) dalam Subhan (2012), adalah sebagai berikut:

1. Mengenal seluk beluk tabiat orang lain
2. Mempunyai kecakapan dalam mengorganisasikan perubahan
3. Cepat dalam mengambil satu keputusan
4. Pandai meramalkan keadaan ekonomi pada waktu yang akan datang
5. Mempunyai sifat terbuka
6. Memperhatikan, menghargai dan kebutuhan bawahan
7. Kejujuran

Lingkungan Kerja Menurut Sutrisno (2009) dalam Diah dan Eddy (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wursanto (2009) dalam Diah dan Eddy (2015), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut

segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Menurut Mardiana (2003) dalam Sofyandi (2008), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sedarmayanti (2006) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu:

- lingkungan kerja fisik adalah berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung, antara lain: penerangan cahaya ditempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.
- Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan dengan rekan kerja. Menurut Basuki & Susilowati (2006) apabila lingkungan kerja meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat, Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja dalam perusahaan yang menyenangkan dengan kebersihan yang ada hubungan antara karyawan yang harmonis harus dipertahankan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Winardi (2007) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Peran motivasi sangat penting dalam kaitanya guna menumbuhkan suatu semangat dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja, dapat membuat seseorang karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaannya.

Penelitian mengenai motivasi kerja salah satunya dilakukan Dannie (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

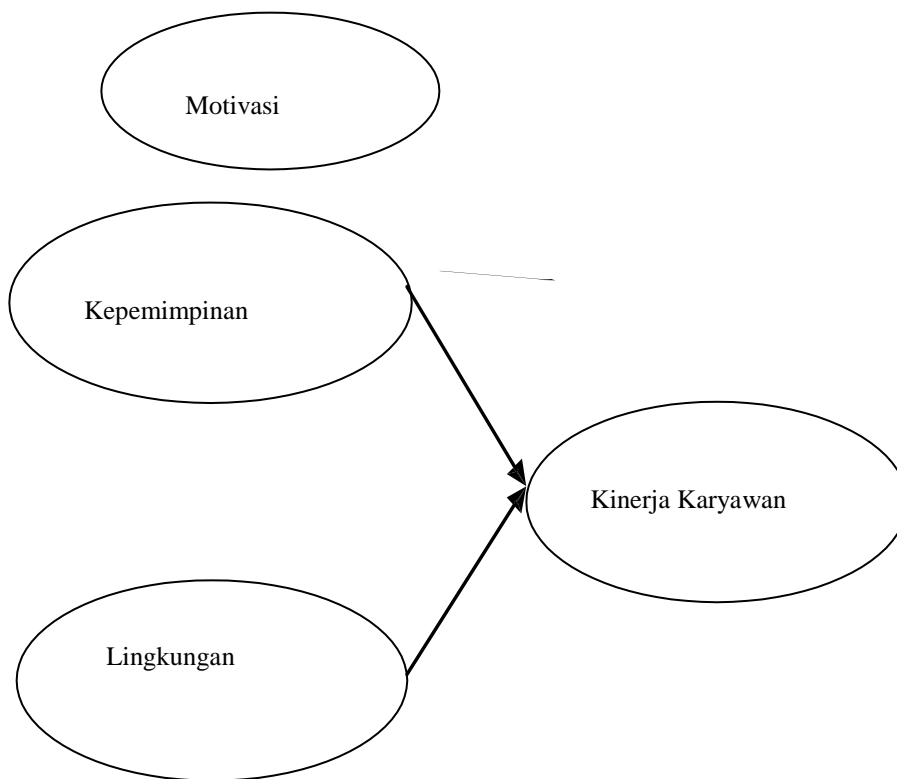
Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Robbins, 2006). Penelitian mengenai kepemimpinan salah satunya dilakukan oleh Subhan (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Administrasi IAIN AR-Raniry Banda Aceh.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian mengenai lingkungan kerja salah satunya dilakukan oleh Diah dan Eddy (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

1. Motivasi Kerja (X1)

Adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Indikator dari motivasi adalah : a. Arah Perilaku b. Tingkat Usaha c. Tingkat Kegigihan

2. Kepemimpinan (X2)

Adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Indikator dari kepemimpinan adalah: a. Keteladanan b. Kecakapan c. Tepat Dalam Pengambilan Keputusan

3. Lingkungan Kerja (X3)

Adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Indikator dari lingkungan kerja adalah: a. Lingkungan fisik yang nyaman b. Hubungan karyawan dengan atasan c. Hubungan sesama rekan kerja .

b. Variabel Dependen (terikat)

Kinerja Karyawan (Y),

Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan adalah: a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu

Populasi Penelitian

Populasinya adalah karyawan operasional bongkar pada PT. PBM Tirta Sapta Samudra Semarang sejumlah 100 orang. Jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 100 orang karyawan operasional yang melakukan bongkar serbuk kayu di PT. PBM Tirta Sapta Samudra (Metode Sensus).

Pada penelitian ini, digunakan alat bantu SPSS (*Statistic Package for Social Science*) 23.00. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dalam pengujian validitas ini ingin diketahui butir-butir pertanyaan mana yang dapat mencerminkan ukuran dari gejala yang diteliti. Apabila suatu butir atau item dinyatakan memiliki nilai validitas, maka dapat dikatakan butir pertanyaan yang bersangkutan dinyatakan valid untuk menggambarkan gejala yang hendak diukur. Sedangkan untuk mengetahui apakah nilai r hitung dengan nilai r tabel, dengan Alpha (α) 0.05, degree of freedom (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah dan k adalah jumlah variabel (Ghozali, 2011). Kriteria penelitian tersebut dapat digolongkan kedalam dua kriteria yaitu: a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan butir pertanyaan yang diuji valid b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan butir pertanyaan yang diuji tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi, jika alat ukur berkaitan dengan masalah ketepatan alat ukur (Arikunto, 2006). Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel ataupun konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistic Package for Sociazzl Science*) yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Croncbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha (α) \geq 0,6.

3. Uji Heteroskedastisitas (*Heteroscedasticity*)

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dapat diukur dengan Rank Spearman dimana koefisien regresi berganda dari nilai $t - tolerance > 0.05$ sehingga tidak terjadi Heterokedastisitas. Selain itu dapat juga dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu x adalah y yang telah diprediksikan dan sumbu y adalah residual (y prediksi y sesungguhnya) yang telah distudentized.

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y , maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Uji Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi (Ghozali, 2012): $U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut U_t ($AbsU_t$). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas (*Multicollinierity*)

Pengujian ini untuk mengetahui adanya hubungan linier yang “sempurna” atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen yang menjelaskan model regresi. Definisi adanya multikolinieritas (Priyatno, 2010) Besaran VIF (Variable Inflation Factor) dan tolerance model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu:

- Apabila nilai VIF $<$ 5; maka tidak ada gangguan multikolinieritas pada model regresi
- Apabila nilai VIF $>$ 5; maka ada gangguan multikolinieritas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak

dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2011).

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk meneliti pengaruh atau hubungan antara variabel independen (motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) secara individual mempengaruhi dependen (kinerja karyawan) (Hasan, 2009). Adapun model penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \mu$ Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : bilangan konstan

b : koefisien regresi dari masing-masing variabel (b_1 b_2 b_3)

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Kepemimpinan

X3 : Lingkungan kerja

μ : Variabel peneliti yang tidak terdeteksi.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik t

Pengujian ini digunakan untuk menguji atau menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen (X) yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2011).

Kriteria pengujian yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima. Yang artinya tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Statistik F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model memiliki tingkat kelayakan yang tinggi sebagai alat memprediksi, yaitu apakah variabel yang digunakan dalam model mampu menjelaskan fenomena perubahan yang dianalisis.

Caranya :

1. Dengan menggunakan tabel ANOVA

2. Cara dengan menggunakan F-tabel

Dengan $df_1 = k-1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 4-1 = 3$ Dengan $df_2 = n - k = 100 - 3 = 97$

Nilai $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel = 3,95

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model layak untuk dipergunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (kinerja karyawan) yang disebabkan oleh variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja). Jika R² semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas kinerja karyawan (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Ghozali, 2011).

Adapun rumus sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

R^2 = Determinasi berganda

r^2 = Koefisien Regresi Berganda Koefisien determinasi digunakan untuk melihat beberapa persen dari variabel dependen diterangkan variasi dari variabel independen. Jika R² semakin besar maka prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Apabila suatu butir atau item dinyatakan memiliki nilai validitas, maka dapat dikatakan butir pertanyaan yang bersangkutan dinyatakan valid untuk menggambarkan gejala yang hendak diukur. Sedangkan untuk mengetahui apakah nilai r hitung dengan nilai r tabel, dengan Alpha (α) 0.05, degree of freedom (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah dan k adalah jumlah variabel (Ghozali, 2011) Kriteria penelitian tersebut dapat digolongkan kedalam dua kriteria yaitu: a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan butir pertanyaan yang diuji valid b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan butir pertanyaan yang diuji tidak valid.

Tabel 5 . Uji Validitas

Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Kerja			
Indikator 1	0,821	0,1966	Valid
Indikator 2	0,731	0,1966	Valid
Indikator 3	0,712	0,1966	Valid
Kepemimpinan			
Indikator 1	0,859	0,1966	Valid
Indikator 2	0,851	0,1966	Valid
Indikator 3	0,749	0,1966	Valid
Lingkungan			
Indikator 1	0,721	0,1966	Valid
Indikator 2	0,816	0,1966	Valid
Indikator 3	0,850	0,1966	Valid
Kinerja			
Indikator 1	0,845	0,1966	Valid
Indikator 2	0,708	0,1966	Valid
Indikator 3	0,788	0,1966	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r table, dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, jumlah sampel $n = 100$ dan besar $df = 100-2 = 98$ dan didapat nilai r tabel =0.1966 sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Alpha	Kesimpula
Motivasi Kerja	0,623	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,765	0,6	Reliabel
Lingkungan	0,713	0,6	Reliabel
Kinerja	0,682	0,6	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan semua hasil uji reabilitas variabel penelitian dapat di simpulkan reliabel, karena memiliki harga koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Sehingga untuk perhitungan statistik selanjutnya semua item jawaban kuesioner dapat di gunakan karna valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas K-S
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation ^b	1,14771935
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas besarnya kolmogorov smirnov 0,061 dan nilai asymp sig 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data yang berdistribusi normal

Pengujian Multikolinieritas

Tabel 8. Pengujian Multikolinieritas
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,439	2,279
	Kepemimpinan	,375	2,670
	Lingkungan Kerja	,470	2,4129

Hasil yang diperoleh dalam angka VIF ini nilainya yaitu < 5 yaitu untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 2,279; VIF untuk variabel kepemimpinan (X2) sebesar 2,670; VIF untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,129. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikasinya bergerak dari - 1,582 sampai dengan 3,212 > 0,05i dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Koefisien Regresi Linear berganda

Model	Standar dized Coeffici ents	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		0,346	,730
Motivasi Kerja	,180	2,062	,042
Kepemimpinan	,353	3,742	,000
Lingkungan Kerja	,387	4,595	,000

Persamaan Regresi

$$Y = 0.180 X1 + 0.353 X2 + 0.387X3+ e$$

- a) Variabel motivasi kerja (X1) bernilai positif artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,180. Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b) Variabel kepemimpinan (X2) bernilai positif artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353. Hal ini berarti jika kepemimpinan ditingkatkan sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c) Variabel lingkungan kerja (X3) bernilai positif artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,387. Hal ini berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

a. Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 2,062 dengan hasil signifikansi sebesar 0,042 < 0,05, sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05 dan df = 100 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66055 sehingga nilai t hitung = 2,062 > 1,66055 hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Uji Hipotesis Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X2) adalah 3,742 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05 dan df = 100 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66055 sehingga nilai t hitung = 3,742 > 1,66055 hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Jika kepemimpinan ditingkatkan sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.

c. Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah 4,595 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05 dan df = 100 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66055 sehingga nilai t hitung = 4,595 > 1,66055 hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Jika lingkungan kerja ditingkatkan sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Output Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,680	,670	1,166

Tabel di atas menunjukkan bahwa Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Dari tabel hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (Adjusted RSquare) sebesar 0,670. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki kontribusi sebesar 67,0% dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (100% - 67,0%) = 33,0%. tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,180. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,062 lebih besar dari nilai t tabel 1,66055.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela megerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Peran motivasi sangat penting dalam kaitannya untuk menumbuhkan suatu semangat dalam bekerja, dengan emiliki motivasi dalam bekerja dapat membuat seseorang karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian Dannie, Mukhlis dan Amri (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,353. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t dengan nilai t hitung sebesar 3,742 lebih besar dari nilai t tabel 1,66055.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Dimana jika perusahaan dipimpin oleh orang yang sesuai yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dan baik maka perusahaan tersebut akan maju berkembang pesat karena pemimpin tersebut dapat mempengaruhi mengarahkan para karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai penelitian Subhan, Said dan Sabri (2012) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,387. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t dengan nilai t hitung sebesar 4,595 lebih besar dari nilai t tabel 1,66055.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan lebih membuat karyawan betah dan nyaman untuk berlama – lama dikantor dan membuat mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan

kerja tersebut mencangkup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sesuai dengan penelitian Diah dan Eddy (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PBM Tirta Sapta Samudera.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PBM Tirta Sapta Samudera.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PBM Tirta Sapta Samudera..
4. Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan persamaan regresi linier berganda berupa uji "F" motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan variabel sudah tepat.
5. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 67,0% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $(100\% - 67,0\%) = 33,0\%$. Jadi, sisanya sebesar 33,0% variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Saran

1) Bagi PT. PBM Tirta Sapta Samudera.

- a. Selain memperhatikan variabel-variabel dalam penelitian ini, dan juga lebih memperhatikan variabel-variabel lain yang berada diluar variabel yang diteliti karena dari hasil penelitian yang dilakukan masih banyak faktor-faktor yang mempunyai pengaruh yang lebih besar, yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- b. Memperhatikan variabel-variabel yang sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan seperti kepemimpinan, karena jika seorang pemimpin yang tidak baik yang harus sebagaimana mestinya layaknya seorang pemimpin yang baik dapat membuat karyawan tidak nyaman dan betah bekerja sehingga kinerja karyawan akan turun dan akibatnya dapat membuat perusahaan mengalami kerugian.

2) Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.
- b. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel sehingga dapat mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat kekurangan karena hanya 3 variabel bebas saja, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga penelitian ini terfokus pada variabel itu saja dan obyek yang diteliti hanya satu.

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas lainnya seperti : budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, karakteristik dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin baik dan lebih banyak variabel yang digunakan maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi-instansi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Christian Andico, Shudarto P. Hadi, dan Reni Shinda Dwi, (2013), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1-9
- Danni Gunawan, Mukhlis Yunus, dan Amri, (2013), "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh". *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Univrsitas Syiah Kuala*, 2(1), November, ISSN: 2302-0199.
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, (2015), Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17 (2), 135-144, September, ISSN: 2338- 8234.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*, edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal.2006, *Metodologi dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasan,Iqbal. (2009). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- J. Supranto. (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 1&2*. Penerbit Erlangga. Jakarta. 88
- Marwan, Asri. 2009. *Marketing*. Edisi Ketiga. Penerbit UPP-AMP YKPN, Yogyakarta
- Nitisemito, Alek S. (2006), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi.2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Paddaran*. Gaya Media, Yogyakarta
- Ridwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2016). *Metedologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 2, Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, J. (2011). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Soeprihantono, J. 2009. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Subhan Z, Said Musnadi, M.Sabri, (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi ArRaniry Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Univrsitas Syiah Kuala*, 1(2), November, ISSN: 2302-0199.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta. Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.