

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yelissa Hajlita Dewi, Rizki Andy Bhara Mulyanto, Rima Melati

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Email: dewi2021mm@gmail.com, kawabhara@gmail.com, rima.m89@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima
28 Agustus 2021
Direvisi
5 September 2021
Disetujui
9 September 2021

Kata Kunci:

Studi,
Kepemimpinan,
Motivasi,
Lingkungan Kerja,
Kinerja.

ABSTRAK

Dalam rangka mewujudkan SDM yang produktif atau berkinerja tinggi, maka dibutuhkan SDM yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam bidang mereka masing-masing selain diperlukan kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang memadai bagi setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam jenis studi deskriptif kualitatif menggunakan metode library research yakni pengkajian dan analisa kembali terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari literature berupa jurnal-jurnal penelitian ilmiah terdahulu yang kemudian diolah dan dianalisis dengan reduksi data, display data, dan verification. Dari analisis diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

To establish high performance and productive human resources, it will need manpower who had ability, skills and experiences on their own field; in addition to a good leadership, high motivation and an adequate work environment for each of employee. The purpose of this study to measure the influence from leadership, motivation, and work environment on worker performance. This study will use qualitative descriptive approach by using library research method which is reviewing and re-analyzing the previous studies that relates on subject of the influence from leadership, motivation, and work environment to worker performance. Data will be collected from literature of previous scientific journal studies, then processed and analyzed by data reduction, data display, and verification. As the result from that analysis, that there is an influence from leadership, motivation, and work environment on worker performance.

Keywords:

Study, Leadership, Motivation, Work Environment, Worker Performance.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Menurut (Notoatmodjo, 2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen

organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi

How to cite:

Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Syntax Transformation*, 3(9). <https://doi.org/10.46799/jst.v2i9.419>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

dan tujuan organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kompetensi yang baik untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan organisasi tersebut bisa dicapai dengan Kepemimpinan yang baik, motivasi dari para pegawai dalam sebuah organisasi tersebut dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang bisa dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti menurut (Ikhsan, 2016) dalam (Yulinda & Fitriyah, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu faktor penentu dalam kinerja karyawan sebuah organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi bisa meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi tersebut, hal tersebut sesuai dengan (Marliza, 2015) pada (Romadhona, 2018) yang menyatakan kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir pegawainya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku (Baihaqi, 2013) Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami agar kinerja karyawan meningkat.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang bisa memengaruhi kinerja adalah motivasi dari sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia tersebut maupun dari pihak luar dalam memenuhi kebutuhannya (Pradana, 2014). Strategi yang

hebat dari seorang pemimpin organisasi tidak akan bisa dijalankan dengan baik apabila sumber daya manusianya tidak mempunyai motivasi yang baik. (Romadhona, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Analisa & RAHARDJO, 2011). Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, ketegangan psikologis dan keadaan merasa tidak puas. Sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Sebuah organisasi terdapat lingkungan kerja, beberapa individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk menghasilkan hasil karya yang baik. Namun ada beberapa individu yang tidak terpengaruh kinerjanya dengan faktor lingkungan kerja ini. (Sugiono & Pratista, 2019) dalam (Luhur, 2016) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2018) pada anggota kepolisian Polsek Medan Area yang berjumlah 85 orang, (Romadhona, 2018) pada pegawai BAPPEDA Surakarta yang berjumlah 45 orang, dan penelitian lainnya yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Luhur, 2016) yang melakukan penelitian pada seluruh karyawan Biro

Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk yang berjumlah 253 orang menghasilkan penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Yulinda & Fitriyah, 2018) yang melakukan penelitian pada perusahaan *oil and gas* yang ada di Batu Ampar dengan 170 sampel responden menghasilkan penelitian kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu dengan yang saat ini dibuat disebabkan karena perbedaan objek penelitian sehingga menjadi penting untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Penelitian ini akan menjelaskan kembali hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selain faktor kepemimpinan dan motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis studi deskriptif kualitatif menggunakan metode library research yakni pengkajian dan analisa kembali terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Data diperoleh dari literature berupa jurnal-jurnal penelitian ilmiah terdahulu yang kemudian akan diolah dan dianalisis dengan reduksi data, *display data*, dan *verification*. Sebanyak 6 jurnal yang digunakan didapatkan melalui *website Google Scholar* dengan kata kunci sesuai dengan variabel yang ditetapkan sebelumnya.

Hasil dan Pembahasan

Seperti yang sudah dipaparkan, pencarian jurnal yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui *website Google Scholar* diperoleh 6 jurnal dengan kata kunci kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Hasil analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama	Pengaruh Variabel		
		Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	Siti Maisarah Hasibuan, dkk (2018)	Ya	Ya	Ya
2	Anak Agung Bagus Wisada Putra (2019)	Ya	Ya	Ya
3	Ferdinandus Christian, dkk (2021)	Ya	Ya	Ya
4	Yulinda, dkk (2018)	Ya	Ya	Tidak
5	Citra Agil Romadhona, dkk. (2018)	Ya	Ya	Ya
6	Raden Yohanes Luhur, 2014	Ya	Tidak	Ya

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa 6 jurnal yang dijadikan sebagai dasar penelitian ini, pengaruh variabel kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, pada variabel motivasi dari 6 penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan 1 penelitian menyimpulkan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel lingkungan kerja dari 6 jurnal tersebut, 5

jurnal menyimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan 1 jurnal menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan data dari jurnal tersebut mengambil berbagai jumlah sampel yang kemudian juga mempengaruhi hasil akhir penelitiannya. Berikut daftar populasi, jumlah sampel dan hasil perhitungan *R Square* dari jurnal yang diteliti:

Tabel 2
Populasi, Jumlah Sampel dan Hasil Uji *R Square*

No	Peneliti	Populasi Sampel	Jumlah Sampel	Hasil Uji R^2
1	Siti Maisarah Hasibuan, dkk (2018)	Polsek Medan Area	85 Responden	23,9 %
2	Anak Agung Bagus Wisada Putra (2019)	Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar	100 Responden	32,1%
3	Ferdinandus Christian, dkk (2021)	Kabupaten Nduga Provinsi Papua		58,9 %
4	Yulinda, dkk (2018)	Perusahaan <i>oil and gas</i> yang berada di Batu Ampar, Batam	170 Responden	
5	Citra Agil Romadhona, dkk. (2018)	BAPPEDA Surakarta	45 Responden	50,8%
6	Raden Yohanes Luhur, 2014	Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk	253 Responden	7,6%

Data tabel 2, terdapat 2 jurnal yang datanya tidak lengkap. (Ferdinandus Christian, 2021) tidak mencantumkan jumlah koresponden dan (Tarigan & Rozzyana, 2018) tidak menuliskan nilai *R square* akhir pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Kelima jurnal yang diteliti menggunakan perhitungan

regresi berganda. Sehingga setiap jurnal terdapat persamaan regresi yang menjadi tolak ukur hubungan antar variabel, dengan penulisan:

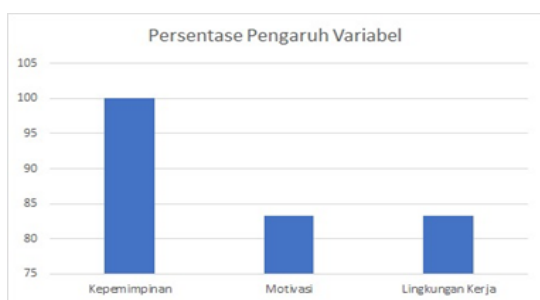
$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e$$

Berikut persamaan regresi yang dicantumkan dari jurnal yang diteliti

Tabel 3
Daftar Persamaan Regresi

No.	Peneliti	Persamaan Regresi
1	Siti Maisarah Hasibuan, dkk (2018)	$Y = - 0,033 + 0,234X_1 + 0,298X_2 + 0,261X_3 + e$
2	Anak Agung Bagus Wisada Putra (2019)	$Y = 0,841 + 0,358 X_1 + 0,248 X_2 + 0,107 X_3$
3	Ferdinandus Christian, dkk (2021)	$Y = 13,758 + 0,617X_1 + 0,409X_2 + 0,359X_3$
4	Yulinda, dkk (2018)	$KK = 30.531 + 0.395 K + 0.137 M + 0.058 LK + e$
5	Citra Agil Romadhona, dkk. (2018)	$Y = 8,509 + 0,242 X_1 + 0,226 X_2 + 0,134 X_3$
6	Raden Yohanes Luhur (2014)	$Y = 4,023 - 0,246X_1 - 0,077X_2 + 0,287X_3$

Pada penelitian (Hasibuan, 2018) menjadi satu-satunya yang memiliki konstanta negatif yaitu $Y = - 0,033 + 0,234X_1 + 0,298X_2 + 0,261X_3 + e$. Penjelasan pada jurnal tersebut menggambarkan jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan maka kinerja akan mengalami penurunan. Kemudian, pada penelitian (Luhur, 2014) menjadi satu-satunya yang memiliki konstanta variabel X negatif. Pada penjelasannya, angka negatif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Berdasarkan analisa terhadap 6 jurnal yang diambil, berikut tampilan grafik pengaruh variabel X terhadap Y:



Grafik 1

Presentase Pengaruh Variabel

Kesimpulan

Seperti sudah disampaikan sebelumnya, faktor penting dalam sebuah perusahaan

adalah sumber daya manusia. Pengukuran keberhasilan suatu organisasi dalam perusahaan dapat terlihat dari kinerja karyawan di dalamnya. Hasil analisis penelitian terhadap jurnal terdahulu bahwasanya terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejumlah jurnal yang ada, kepemimpinan menunjukkan pengaruh terbanyak terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang harus menjadi perhatian setiap organisasi, bahwa dengan kepemimpinan yang baik akan menyebabkan kinerja karyawan tinggi dan akan berdampak pada tercapainya tujuan suatu organisasi. Kemudian dalam variabel motivasi dan lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh objek masing-masing penelitian, sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variable tersebut secara lebih mendalam. Hasil akhir pengaruh variabel independent terhadap dependent pada setiap jurnal juga berbeda, bisa dapat disebabkan objek penelitian, jumlah sampel maupun instrument penelitian yang digunakan masing-masing peneliti

Bibliografi

Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas*

- perindustrian dan perdagangan kota Semarang*). Universitas Diponegoro. [Google Scholar](#)
- Baihaqi, M. I. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. [Google Scholar](#)
- Ferdinandus Christian, S. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua. *JuRNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 3 no 1. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=fiAEjw0AAAAAJ&citation_for_view=fiAEjw0AAAAAJ:IjCSPb-OGe4C [Google Scholar](#)
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. [Google Scholar](#)
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 97055. [Google Scholar](#)
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin TBK. *Jurnal OE, Volume VI*, (Volume VI, November No. 3, 2014), 327 ± 344. <https://media.neliti.com/media/publications/268907-pengaruh-kepemimpinan-motivasi-kerja-dan-cbd02957.pdf>. [Google Scholar](#)
- Luhur, R. Y. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK*. Universitas Mercu Buana. [Google Scholar](#)
- Marliza, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi, Serta Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Musi Rawas. *Fordema*, 12(1), 85–102. [Google Scholar](#)
- Notoatmodjo, S. (2003). *Ilmu kesehatan masyarakat*. [Google Scholar](#)
- Pradana, O. A. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2). [Google Scholar](#)
- Romadhona, C. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18. [Google Scholar](#)
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2). [Google Scholar](#)
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26–40.

[Google Scholar](#)
Yulinda, A., & Fitriyah, N. (2018). Efektivitas penyuluhan metode ceramah dan

audiovisual dalam meningkatkan pengetahuan dan sikap tentang sadari di SMKN 5 Surabaya. *Jurnal Promkes*, 6(2), 116–128. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Yelissa Hajlita Dewi, Rizki Andy Bhara Mulyanto, Rima Melati (2021).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

