

Telidik Akar Determinan Kinerja Karyawan

Wahyu Nungki Nuraini¹, Teguh Ariefiantoro²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
E-mail: wahyu_nn@gmail.com¹, teguh@usm.ac.id²

Article History

Received: 03 Maret 2022

Revised: 09 Maret 2022

Accepted: 15 Maret 2022

Keywords: *Leadership, Competence, Environment, Motivation, Performance*

Abstract:

The research problem is that employees are not able to achieve the targets set by PT. Bernike International Rubber Processing Industry. This study aims to analyze the influence of leadership, competence, work environment and intrinsic motivation on employee performance. The population is 715 employees, while the sample method is a non-probability sampling method with a purposive sampling type that produces a number of 74 respondents and the analytical tool used is multiple linear regression. The results showed that leadership, competence, work environment and intrinsic motivation had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination test results obtained 0.570 (57 percent) employee performance variables can be explained by the variables of leadership, competence, work environment and intrinsic motivation and the remaining 0.430 (43 percent) explained by other variables outside of this study.

PENDAHULUAN

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai seperti standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015). Tika (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya : kepemimpinan (Sukarja & Machasin, 2015; Hasibuan & Bahri, 2018), kompetensi (Pramularso, 2018; Wijaya et al. 2021), lingkungan (Hasibuan & Bahri, 2018) dan motivasi (Sukarja & Machasin, 2015; Hasibuan & Bahri, 2018; Astuti & Khasmir, 2020).

Kartono (2017), kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Hasil penelitian Sukarja & Machasin (2015) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun bertentangan dengan hasil penelitian Astuti & Khasmir (2020) yang menyatakan justru kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik harus dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi dibidang pekerjaan yang dimaksud. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu. Hasil penelitian Pramularso (2018) dan Wijaya et al (2021) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Fathurrahman (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi justru tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu . Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2014). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Hasibuan & Bahri (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Astuti & Khasmir (2020) yang menyatakan justru lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Arianto (2014) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja.

Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2014), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Hasil penelitian Sukarja & Machasin (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Luhur (2014) yang menyatakan justru motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi plastik Ukuran 7x7 dan Ukuran 7x15, beralamat di Jalan Raya Semarang Demak, PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry mempunyai 715 karyawan produksi, sehingga membuat PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry tergolong perusahaan besar. Fenomena bisnis yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan bagian produksi, karena

tidak mampu mencapai target produksi plastik Ukuran 7x7 dan Ukuran 7x15 yang telah ditetapkan dengan rata-rata 100 persen per bulannya di tahun 2020, namun hanya mampu mencapai rata-rata sebesar 81,4 perssen dan 94,67 pesen saja per bulannya. Oleh karena itu, sesuai masalah penelitian ini dan inkonsistensi atas hasil penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor penentu kinerja karyawan dengan variabel bebasnya yaitu : kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai seperti standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Siagian (2014) menyatakan pengukuran kinerja diterjemahkan kedalam penilaian perilaku kerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam perilaku kerja secara mendasar yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan daerah organisasi kerja. Tujuan organisasi akan dapat dicapai karena adanya upaya para pelaku yang berada didalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kartono (2017) menyatakan pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Young (2017), kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Tjiptono (2012) menyatakan macam-macam kepemimpinan, yaitu : 1. Kepemimpinan otokratis. 2. Kepemimpinan demokratis. 3. Kepemimpinan delegatif. 4. Kepemimpinan birokratis. 5. Kepemimpinan laissez faire. 6. Kepemimpinan otoriter. 7. Kepemimpinan demokratis. 8. Kepemimpinan karismatis. 9. Kepemimpinan diplomatis.

Seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik harus dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi dibidang pekerjaan yang dimaksud. Ada beberapa perbedaan yang dimaksud dengan kompetensi. Organisasi yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Edison et al (2017) berpendapat Terdapat Dimensi Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu: a. Pengetahuan (Knowledge) b. Keahlian (Skill). c. Sikap (Attitude).

Kompetensi terdiri dari dua aspek yang saling berinteraksi, yaitu aspek yang tampak atau yang disebut performance (penampilan) dan aspek yang tidak tampak atau yang disebut aspek

rasional. Performance ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku yang dapat didemonstrasikan sehingga dapat dilihat, diamati dan dirasakan. Aspek rasional tidak dapat diamati karena tidak tampil dalam bentuk perilaku empiris. Kompetensi pada dasarnya terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengetahuan (cognitive domain), keahlian dan keterampilan (psychomotor domain), perilaku dan sikap (affective domain). Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan yang memungkinkannya untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Model kompetensi ini memberikan sebuah peta yang membantu seseorang memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2015). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong). Stimulus (pendorong) ada dua macam, yaitu: 1. High Class yang berupa tarikan (pull). 2. Low Class yang berupa dorongan (push). Mangkunegara (2015), ada beberapa level (tingkatan) dalam motivasi, yaitu: 1. Level spirit. 2. Level Mindset. 3. Level Skill dan Job. 4. Level Power (Energi). Hasibuan (2015), tujuan motivasi, adalah : 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan, adalah variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu. Adapun indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah: 1. Komunikasi 2. Koordinasi 3. Memotivasi 4. Penghargaan 5. Panutan.
2. Kompetensi adalah tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas. Adapun indikator kompetensi dalam penelitian ini adalah: 1. Kemauan 2. Pengendalian emosi 3. Pemahaman 4. Penguasaan 5. Inovasi.
3. Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah : 1. Penerangan 2. Kebersihan 3. Suara 4. Keamanan 5. Sirkulasi udara
4. Motivasi adalah motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena terdapat dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini adalah : 1. K ingin n untuk d p t hidup 2. K ingin n untuk d p t m miliki 3. K ingin n untuk m mp rol h p ngh rg n 4. K ingin n untk m mp rol h p ng ku n 5. K ingin n untuk b rku s .
5. Kinerja karyawan adalah hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisas. Adapun indikator kinerja karyawawn dalam penelitian ini adalah : 1. Absensi 2. Pelatihan 3. Promosi internal 4. Kepedulian 5. Kuantitas.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry berjumlah 715 karyawan. Metode sampel yang digunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Berdasarkan rumus Slovin maka diperoleh sampel sebanyak 74 karyawan, dengan kriteria, yaitu: 1. Karyawan produksi PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry berusia minimal 25 tahun. 2. Karyawan yang berstatus tetap.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis , yaitu : uji Instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda dan uji t serta uji koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua indikator hasilnya valid. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha > 0,60 sehingga semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan item-item pada masing-masing konsep variabel

tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menunjukkan uji Kolmogorov Smirnov memiliki signifikansi sebesar $0.918 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal. Output hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai semua VIF semua variabel bebas memiliki nilai < 10 berarti variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil output dari uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$, jadi model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(constant)		.125	.901
Kepemimpinan	.251	2.697	.009
Kompetensi	.212	2.440	.017
Lingkungan Kerja	.239	2.276	.026
Motivasi	.281	2.548	.013

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,251 \text{ Kepemimpinan} + 0,212 \text{ Kompetensi} + 0,239 \text{ Lingkungan kerja} + 0,281 \text{ Motivasi}$$

1. Hasil 1 kepemimpinan menunjukkan hasil positif (0,251) berarti apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Hasil 2 kompetensi menunjukkan hasil positif (0,212) berarti apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Hasil 3 lingkungan kerja menunjukkan hasil positif (0,239) berarti apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Hasil 4 motivasi menunjukkan hasil positif (0,281) berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai *adjusted R square* pada model regresi sebesar 0,570, artinya 57 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi dan sisanya sebesar 43 persen dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini, seperti : komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi hasil sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Young (2017) menyatakan pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Moejiono (2018) memandang bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Sukarja & Machasin (2015); Hasibuan & Bahri (2018) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Astuti & Khasmir (2020) yang menyatakan justru kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi hasil sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhaimin (2016), kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi menurut Spencer (2013) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Pramularso, 2018; Wijaya et al. 2021) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Fathurrahman (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi justru tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi hasil sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin,2017). Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Hasibuan & Bahri (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Astuti & Khasmir (2020) yang menyatakan justru lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Arianto (2014) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi hasil sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima, yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2012) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan

agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Sukarja & Machasin (2015); Hasibuan & Bahri (2018); Astuti & Khasmir (2020), yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Luhur (2014) yang menyatakan justru motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan produksi PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry.

SARAN

Saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan variabel kepemimpinan pada indikator komunikasi memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry meluangkan waktunya untuk berkomunikasi dengan semua karyawan produksi.
2. Dalam meningkatkan variabel kompetensi pada indikator pengendalian emosi memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry untuk memberikan konseling kepada karyawan yang sedang berselisih.
3. Dalam meningkatkan variabel lingkungan kerja pada indikator sirkulasi udara memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry untuk memberikan tambahan alat sirkulasi agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
4. Dalam meningkatkan variabel motivasi intrinsik pada indikator keinginan untuk berkuasa memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry untuk memberikan bimbingan kepada karyawan agar bekerja dengan mengandalkan kualitas dalam bekerja.
5. Dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan pada indikator promosi internal memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Bernike Internasional Rubber Processing Industry untuk memberikan kesempatan untuk promosi jabatan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Nilai adjusted R square pada model regresi diperoleh sebesar 0,570 yang artinya 57 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik sisanya sebesar 43 persen dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini dan perlu mencoba menggunakan metode penelitian kualitatif karena penelitian kualitatif yang diutamakan adalah menonjolkan kualitas deskripsi analisis serta hasil pengembangan permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Arianto, D. A. N. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Astuti, D. & Khasmir. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Fanuc Indonesia. *INDIKATOR : Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 4(1). 1-18.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai (1st ed.)*. Eureka Media Aksara.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathurrahman, A.T. (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. *Jurnal MIX*, III(1) .12 - 23
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.M. & Bahri, S. (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1), 71-80.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers
- 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*, VI(3). 327 - 344
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. N
- Pramularso, E.Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, I(1), 40-46
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukarja, R. & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. VII(2). 270-284
- Tika, M.P. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: PT. Bumi Akshara.
- Wijaya, I.G.A., Kawiana, I.G.P. & Astrama, I.M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1 (2). 729-743.