

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT KEROBOKAN

Anak Agung Made Sintya Yustina<sup>1</sup>, Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup>, I Nyoman Mustika<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
email : sintyayustina@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of the physical work environment, situational leadership and work motivation on employee performance. The research was conducted at the LPD Desa Adat Kerobokan. The population and sample in this study were 42 employees of the LPD Desa Adat Kerobokan. Data was collected by observation, study of documentation, questionnaires and interviews. Data analysis was performed using descriptive analysis and multiple linear regression to determine the effect of the physical work environment, situational leadership and work motivation on employee performance. The results of the analysis show that the physical work environment, situational leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance where if the physical work environment, situational leadership and work motivation increase, employee performance will increase.*

**Keywords:** *Physical work environment, situational leadership, work motivation and employee performance*

### **I Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya (Farisi dkk, 2020). Karena sumberdaya manusia merupakan salah satu asset yang terpenting bagi setiap koperasi, sehingga berhasil atau tidaknya koperasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Azizah dkk, 2017). Menurut Wilson (Simbolon, 2020) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu

proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (Azizah dkk, 2017) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dalam melaksanakan tugas agar seorang karyawan mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas, maka harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (Astuti dan Lesmana, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah

laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Virgiyanti dan Suharyono, 2018). Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu seperti ruang kantor, ruang kelas dan keadaan perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaannya (Virgiyanti dan Suharyono, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti dan Suharyono (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Fitriani dkk (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan lingkungan kerja fisik tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja kepemimpinan situasional juga mempengaruhi kinerja (Wijaya dkk, 2018). Menurut Stoner (Aziz, 2017) kepemimpinan situasional mengindikasikan pimpinan akan memberikan kontribusi paling baik untuk pencapaian sasaran organisasi yang memiliki situasi dan lingkungan berbeda atau bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh Syah dan Santoso (2017) menyatakan kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wuryani., *et all* (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya perubahan kepemimpinan situasional tidak akan menyebabkan naik atau turunnya kinerja karyawan

Selain lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan situasional yang

mempengaruhi kinerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja (Ismawati dkk, 2017). Menurut Mangkunegara (Ismawati dkk, 2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto., *et all* (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Kerobokan yang beralamat di Jln. Raya Semer Link Peliatan Kerobokan. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penyalluran kredit yang dilakukan LPD Desa Adat Kerobokan. Terjadi fluktuasi penyaluran kredit yang menunjukkan belum konsistennya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah lingkungan kerja fisik yaitu banguann tempat kerja yaitu karyawan menyatakan pencahayaan dalam ruang kerja kurang optimal karena adanya beberapa bola lampu yang mati dan belum diganti. Selain itu karyawan fasilitas perusahaan yang kurang mendukung seperti tidak tersedianya mesin fotocopy dan toilet yang sering kali kurang bersih.

Berkaitan dengan kepemimpinan situasional, karyawan mengatakan bahwa intruksi dari pimpinan kurang jelas. Pimpinan tidak mampu memberikan intruksi dengan baik sehingga sering terjadi kendala dalam operasional perusahaan. Selain itu pimpinan juga kurang ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh perusahaan yang menyebabkan kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan karyawan di perusahaan.

Berkaitan dengan motivasi kerja, minimnya peluang kenaikan jabatan membuat karyawan LPD Desa Adat Kerobokan kurang bersemangat dalam bekerja. Karyawan bekerja hanya sekedarnya tanpa memperdulikan dampaknya. Karyawan juga menyatakan kurang mendapat pengakuan atas kinerja karyawan dari atasan.

Berdasarkan adanya masalah terkait variabel penelitian pada lokasi penelitian dan perbedaan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan”.

## II Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kinerja

Menurut Widyana (2019) kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

### 2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (Habibowo dan Nugraha, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

### 2.3 Kepemimpinan Situasional

Menurut Robbin (Wijaya, 2018) kepemimpinan situasional adalah teori yang memfokuskan pada pengikut. Pendekatan ini memfokuskan banyak perhatian pada karakteristik karyawan, maksudnya para karyawan memiliki tingkat kesiapan yang berbeda-beda

### 2.4 Motivasi Kerja

Menurut Afandi (Farisi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri

seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

## III Kerangka Berpikir dan Hipotesis

### 3.1 Kerangka Berpikir

*Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Rachmawati (Wisdana, 2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

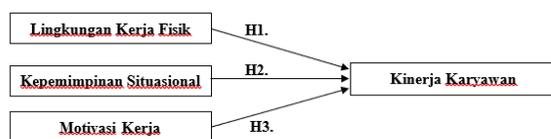
Menurut Sedarmayanti (Fitriani, 2018), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Robbin (Wijaya, 2018) kepemimpinan situasional adalah teori yang memfokuskan pada pengikut. Pendekatan ini memfokuskan banyak perhatian pada karakteristik karyawan, maksudnya para karyawan memiliki tingkat kesiapan yang berbeda-beda.

Robbins dan Judge (Simbolon, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilakusukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu, untuk sejumlah waktu tertentu terhadap tujuan tertentu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, apakah kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dan apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

Gambar 3.2  
Model Penelitian  
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan



Sumber : Hasil model penelitian peneliti (2020)

### 3.2 Hipotesis

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.
2. Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan

## IV METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Kerobokan yang beralamat di Jln. Raya Semer Link Peliatan Kerobokan.

### 4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 4.3 Identifikasi Variabel

digunakan terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kepemimpinan Situasional (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 4.4 Definisi Operasional Variabel

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik (X1)

merupakan keadaan fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan LPD Desa Adat Kerobokan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Suhu udara
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu udara
5. Keamanan tempat kerja

#### 2) Kepemimpinan Situasional (X2)

Merupakan pemimpin LPD Desa Adat Kerobokan yang mengarahkan dan memandang kemampuan dan kemauan karyawan dalam segala situasi. Indikator kepemimpinan situasional yaitu:

1. *Telling*
2. *Selling*
3. *Participating*
4. *Delegating*

#### 3) Motivasi Kerja (X3)

Merupakan dorongan yang membuat karyawan LPD Desa Adat Kerobokan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja yaitu :

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

#### 4) Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen kerja

#### 4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

#### 4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kerobokan yang berjumlah 42 orang
2. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

#### 4.7 Metode Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian.

#### 4.8 Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji validitas, berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas dalam penelitaian ini dilakukan dengan analisis faktor (Sugiyono, 2018: 175)

- b. Uji Reliabilitas, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018: 176)

##### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibantu dengan *Software aticial Package of Social Science (SPSS) versi 23.00 for windows*

3. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak
4. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent
5. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

##### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja.

##### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

##### 5. Uji F

Uji Model Fit atau disingkat Uji F merupakan analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat.

## 6. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

## V Hasil dan Pembahasan

### 5.1 Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Menunjukkan semua nilai koefisien kolerasi  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,30$ . Dengan demikian seluruh instrumen penelitian Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha Reability coefisien* menunjukkan angka lebih besar dari 0,60 maka kontruksi variabel dapat dikatakan reliabel.

### 5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03429821
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.065
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS

Diperoleh nilai Asymp. Sig (2tailed) 0,983 Yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data telah berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikoleniaritas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Faktor (VIF)
Lingkungan Kerja Fisik	.687	1.455
Kepemimpinan Situasional	.572	1.747
Motivasi Kerja	.609	1.641

Sumber: Output SPSS

Bahwa nilai tolerance Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,687, Kepemimpinan situasional ( $X_2$ ) sebesar 0,572, Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,609 Dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 1,455 Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ) sebesar 1,747 dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,641 sehingga semua variabel bebas bernilai Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.882	.928		.950	.348
	X1	-.007	.052	-.025	-.129	.898
	X2	-.015	.070	-.045	-.208	.836
	X3	.012	.055	.046	.219	.828

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Output SPSS

Dapat dilihat bahwa nilai sig lingkungan kerja fisik sebesar 0,898, kepemimpinan situasional sebesar 0,836 dan motivasi kerja sebesar 0,828 lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.747	1.418		1.937	.060
	X1	.396	.079	.486	4.981	.000
	X2	.256	.107	.256	2.395	.022
	X3	.244	.085	.300	2.889	.006
R		.865				
R Square		.731				

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) LPD Desa Adat Kerobokan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,747 + 0,396 X_1 + 0,256 X_2 + 0,244 X_3$$

Adapun Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut

1. a= 2,747 berarti apabila situasional (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau tetap maka besarnya kinerja (Y) adalah 2,747.
2. b<sub>1</sub> = 0,396 berarti apa bila Lingkungan Kerja fisik (X<sub>1</sub>) semakin meningkat dan kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
3. b<sub>2</sub> = 0,256 berarti apa bila kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) semakin meningkat dan Lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
4. B<sub>3</sub> = 0,244 berarti apa bila motivasi kerja (X<sub>3</sub>) semakin meningkat dan Lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

## 5.4 Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis menunjukkan nilai nilai korelasi (R) sebesar 0,865 besarnya nilai R 0,865 ini berada Antara 0,800 sampai 0,999 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>)

kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>), terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Kerobokan

## 5.5 Hasil Uji Determinasi

Koefesien determinasi berganda adalah nilai *Adjusted R.square* = 0,731 atau 73,1%., artinya lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Kerobokan adalah sebesar 73,1%. Dan sisanya 26,9% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

## 5.6 Uji t

1. Pengaruh stres kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

*Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,486 dengan sig 0,000 < 0,05 ini berarti statistik lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

2. Pengaruh kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

*Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,256 dengan sig 0,022 < 0,05 ini berarti statistik kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti jika kepemimpinan situasional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan situasional menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Pengaruh kepemimpinan situasional (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

*Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,244

dengan sig  $0,006 < 0,05$  ini berarti statistik motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

## VI Simpulan dan Sara

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa *apabila lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan akan meningkat.*
- b. Kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila kepemimpinan situasional meningkat maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan akan meningkat.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan akan meningkat.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil pemahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Pada deskripsi variabel lingkungan kerja fisik yaitu pada indikator suhu udara memperoleh nilai rata-rata yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan LPD Desa Adat Kerobokan

dengan mengatur sirkulasi udara yang memberikan rasa aman dan nyaman karyawan bekerja seperti menambah pendingin ruangan.

- b. Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Pada deskripsi variabel kepemimpinan situasional yaitu pada indikator gaya *selling* memperoleh nilai rata-rata yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan LPD Desa Adat Kerobokan melakukan konsultasi yang baik dengan karyawan yang dapat membantu penyelesaian tugas menjadi lebih baik.
- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Pada deskripsi variabel kinerja kerja yaitu pada indikator pengakuan memperoleh nilai rata-rata yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan LPD Desa Adat Kerobokan untuk memberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Apriyanti, Wina. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sofyan Inn Altama Pandeglang. S2 thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.*
- Aritonang, Kromei Lindania, et al. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen* 5.1 (0): 53-60.
- Astuti, Rini, and Oki Prima Anugrah Lesmana. 2019. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra

- Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 6.2.
- Azizah, Fitria Nur. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4.1.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 : 15-33.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi. 2019. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal* 1.1 : 119-133.
- Habiwibowo, Hendra, and Hari Susanta Nugraha. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT Politama Pakindo Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 7.4 : 212-216.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini, Ahmad. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri di Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3.2.
- Ismawati, Ida, Abdul Qodir Djaelani, and Afi Rachmat Slamet. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6.03.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Michael, Tomy. 2017 *Sumber Daya Manusia di Era Masyarakat Ekonomi Asean*. Penerbit CV. R.A. De.Rozarie, Surabaya
- Noviani, K. S., and Ni Luh Sari Widhiyani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 25.3 : 2212-2241.
- Nasir, Munawir, Jafar Basalamah, and Moch Zulkifli Murfat. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal* 1.2 : 1-11.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, Junita Dharmala, Badia Perizade, and Yuliansyah M. Diah. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sako Kota Palembang. *Diss. Sriwijaya university*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Simbolon, Sahat. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Growth Asia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 20.1 : 83-94.
- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi* 5.1 : 1-18.
- Syah, Muh, and Budi Santoso. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Eksplanatif Kuantitatif Pada CV. Putra Nugraha Sentosa Mojoso). *Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- TASYA, RANA (2018) *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Employee Engagement. thesis, Universitas Muria Kudus*.
- Terry, George R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV Haji Masagung
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wangi, Vani Kenanga Nan. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis* 7.1 : 40-50.
- Wijaya, Purnamawati Hellen, Christina Catur Widayati, and Chichi Rahmayanti. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi* 23.3 : 319-333.