

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PRIMA DESIGN**

**Kadek Diva Monika Yanti<sup>1\*</sup>| Ida Bagus Made Widiadnya<sup>2</sup>| Putu Pradiva Putra Salain<sup>3</sup>|**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [divamonikayanti@gmail.com](mailto:divamonikayanti@gmail.com)

**Abstract:** Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik agar tetap loyal terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motifasi kerja terhadap karyawan pada perusahaan Prima Design. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 responden yang merupakan karyawan Perusahaan Prima Design, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS statistic untuk menguji regresi linier variabel berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pemegang peranan yang sangat penting guna menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan guna mencapai tujuan perusahaan (Soemarsono, S.Sos.,MM). Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan penting karena sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan visi dan misi perusahaan guna tercapainya suatu tujuan (Enny, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia yang efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Mas, 2017). Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mewujudkan dan mengimplementasikan keberhasilan perusahaan, sangatlah diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas (Sutrisno, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui peningkatan dalam berkomunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja agar karyawan memiliki semangat dan kemauan berkerja secara maksimal. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2012:95)

Penelitian ini bertempat di Perusahaan Prima Design yang berlokasi di Jalan Raya Darmasaba, Darmasaba, Kec. Abiansema, Kabupaten Badung, Bali. Prima Design merupakan Studio Arsitek yang bergerak dalam bidang Arsitektur, Interior dan Lighting. Perusahaan ini didirikan oleh pasangan suami istri, Aditya Primasana dan Natha Primadewi pada tahun 2015. Studio ini adalah perusahaan multidisiplin dengan beragam portofolio proyek perumahan dan komersial yang masing-masing membawa ciri kreativitas, inovasi, dan eksperimen yang khas. Dalam desain arsitektur dan interior yang di hasilkan oleh Perusahaan Prima Design ini, mereka selalu ingin menciptakan sesuatu yang unik yang akan mencerminkan kepribadiannya sendiri, sambil tetap setia pada fungsi intinya. Perusahaan ini menyukai kerja sama tim, itu sebabnya mereka selalu senang berkolaborasi

dengan desainer lain dalam proyek, dari arsitek lokal, hingga orang asing. Adapun jumlah karyawan pada Perusahaan Prima Design berjumlah 32 orang.

Kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design memiliki peran penting dalam menjalankan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal atau tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Jufrizen, 2018). Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hartini, 2021).

Namun, terdapat permasalahan pada Perusahaan Prima Design yang ditemui berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan yaitu kinerja karyawan menurun. Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi dari tingkat kinerjanya. Salah satu yang menjadi tolak ukur untuk menunjukkan kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design dapat dilihat dari target dan realisasi penjualan. Adapun target dan realisasi penjualan pada Perusahaan Prima Design pada tahun 2021 sampai 2022 dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Pencapaian Target dan Realisasi Penjualan**  
**pada Perusahaan Prima Design Tahun 2021 – 2022**

Project/ Tahun				Penjualan		
Tanggal	Nama Project	Volume Luasan Project (m2)	Harga fee Design (m2)	Target Fee Design (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Pencapaian Target
	1	2	3	(4) = (2) x (3)	5	(6) = (5) : (4) x 100
April 2021	Villa Casa Luna	438 m2	Rp300.000	Rp 131.400.000	Rp 130.000.000	98%
April 2021	The Pond Night Club	700 m2	Rp300.000	Rp 210.000.000	Rp 210.000.000	100%
Mei 2021	Over the Moon Restaurant	460 m2	Rp300.000	Rp 138.000.000	Rp 140.000.000	101%

Juni 2021	Mamasan Restaurant	1200 m2	Rp250.000	Rp 300.000.000	Rp 295.000.000	98%
Agustus 2021	Billy Ho Restaurant	220 m2	Rp300.000	Rp 66.000.000	Rp 65.000.000	98%
Oktober 2021	YM House	315 m2	Rp300.000	Rp 94.500.000	Rp 95.000.000	100%
Oktober 2021	BP House	638 m2	Rp. 300.000	Rp 191.400.000	Rp 185.000.000	96%
November 2021	Bale Lombok Restaurant	365 m2	Rp. 300.000	Rp 109.500.000	Rp 100.000.000	91%
Januari 2022	U Pasha Hotel	380 m2	Rp. 300.000	Rp 114.000.000	Rp 114.000.000	100%
Januari 2022	The Post Coffee & Eatery	914 m2	Rp. 250.000	Rp 228.500.000	Rp 220.000.000	96%
Februari 2022	Slush	272 m2	Rp. 300.000	Rp 81.600.000	Rp 80.000.000	98%
Maret 2022	Lunar Bean Jakarta	525 m2	Rp. 300.000	Rp 157.500.000	Rp 150.000.000	95%
<b>Jumlah</b>				Rp1.822.400.000	Rp1.784.000.000	97%
<b>Rata-rata</b>				Rp 151.870.000	Rp 148.700.000	97%

Sumber: Perusahaan Prima Design (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa target dan realisasi penjualan berfluktuasi dalam satu tahunnya, dimana rata-rata target penjualan sebesar Rp. 151,870,000 dan realisasi penjualan sebesar Rp. 148,700,000. Hal tersebut memberikan indikasi terjadinya kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design cenderung menurun dan menyebabkan target tidak tercapai. Maka dari itu perlu ditelusuri faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan Perusahaan Prima Design diketahui bahwa permasalahan yang terjadi salah satunya disebabkan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu aspek yang diperlukan yakni kepemimpinan yang sesuai dengan karyawannya. Ketercapaian dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan (Hajlita et al., 2021). Adapun faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design adalah kepemimpinan.

Menurut Hutahaean (2021:2) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai suatu target (goal) yang telah ditentukan. Pola hubungan yang terjadi

antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman maupun tidak nyaman selama bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, sangat perlu bagi seorang pemimpin untuk menjalin integrasi yang harmonis dengan bawahan termasuk meningkatkan kerjasama, pembinaan dan mendorong semangat kerja karyawan, sehingga menciptakan momentum positif dikemudian hari (Batubara 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sinambela & Lestari (2021), Fadli & Hasanudin (2021) dan Suwanto (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sitompul & Ratnasari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada diri karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kinerja karyawan (Hasibuan & Bahri, 2018) Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Menurut Kartini (2020:41) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Beberapa faktor terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan karyawan yakni penerangan, suhu udara, suara bising, warna, tata letak atau ruang gerak, keamanan dan hubungan karyawan (Darmadi, 2020).

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah (Supriyanto & Mukzam, 2018) Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong utama bagi seseorang dalam berupaya untuk mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif (Tirtayasa, 2019). Menurut Pranata (2020:17) motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu dukungan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya nyata, seperti tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, kemandirian dan mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan bertindak agar tujuan dapat tercapai. Melalui motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dimana motivasi kerja dapat memberikan sesuatu yang menimbulkan semangat

atau dorongan untuk bekerja. Motivasi yang kuat serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasminingsih, dkk (2023), Kumala (2020), Sugiono & Pratista (2018) dan Laia (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, rendahnya kinerja pegawai Prima Design diyakini disebabkan oleh buruknya kepemimpinan, buruknya lingkungan kerja dan kurangnya motivasi antar pegawai. Hal ini menandakan bahwa permasalahan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja di Prima Design memerlukan perhatian khusus.

## LITERATUR

### **Goal Setting Theory**

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Goal setting theory menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:181) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok yang bergabung dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas, kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Kepemimpinan**

Menurut Hutahaean (2021:2) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai suatu target (goal) yang telah ditentukan. Menurut Edison (2017:87) kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa ahli menurut tindakannya yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Menurut Afandi (2018:103) kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi dan mendorong seseorang atau kelompok agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau leadership merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang ketika mengemban tugas sebagai pemimpin dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, agar dapat berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kartini (2020:41) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2020:110) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dari pemaparan para ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau dukungan yang diberikan oleh satu pihak terhadap pihak lainnya agar pihak tersebut dapat tergerak, terpengaruh, dan tertantang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan. Tujuan yang dimaksud yakni sesuatu yang berada baik di dalam maupun luar diri manusia sehingga kegiatan-kegiatan lebih terarah, yang dimana hal ini akan memicu semangat seseorang akan lebih giat berusaha dalam melakukan sesuatu.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami (Daft : 1998 : 309). Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh (Yukl : 2001 : 5).

Berdasarkan penelitian Selvi, dkk. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Selain itu, penelitian Azijah, dkk (2024) penelitiannya memperlihatkan terdapat pengaruh yang signifikan terkait variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya mencapai persentase 44,8% dan persentase sisanya mendapat pengaruh dari faktor lainnya. Selain itu, Amir (2023) kesimpulan dari penelitian bahwa hasil uji statistik menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel bebas yang diteliti yaitu kepemimpinan(X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Sumut KCP Stabat. Selain itu, Erna Lika Kabdiyono, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Ekhsan, Muhammad Al Faruq Abdullah dan Wenny Desty Febrian (2024) Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan. Selain itu Amelia (2024) pada penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat

dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya hal yang harus menjadi perhatian bagi manajer sumber daya manusia ialah lingkungan kerja harus memenuhi fasilitas kerja yang kurang dan memperhatikan kinerja kurang baik dan mampu memberikan arahan agar kinerja tidak mengalami stres dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari Kusuma, dkk (2023) serta Permadi, dkk. (2018), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Alfarobi (2023) berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian Firjatullah (2023) terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan maka, akan semakin baik kinerja karyawannya. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian dari Oktavia dan Fernos (2023) ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Oktarendah dan Putri (2023) secara simultan variabel Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Jackson (Armansyah, 2020) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, dengan tujuan memuaskan pelanggan atau memenuhi tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan adalah cara untuk memberikan umpan balik kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Agar organisasi menjadi sukses dan membuat kemajuan yang berkelanjutan, karyawan perlu dimotivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Agar semua tujuan terpenuhi tentunya perusahaan, meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan penelitian Ratnaningtyas (2024) hasil penelitian menyimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian Rasminingsih, dkk. (2023) dan Hendri (2023) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Hustia (2020) menyimpulkan ada pengaruh yang positif dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tsuraya dan Fernos (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Adinda, dkk (2023) penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Prima Design yang berlokasi di Jalan Raya Darmasaba, Darmasaba, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di perusahaan Prima Design. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Prima Design yang berjumlah 31 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS statistic untuk menguji regresi linear variabel berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,904	Valid
	X1.2	0,657	Valid
	X1.3	0,853	Valid
	X1.4	0,881	Valid

	X1.5	0,868	Valid
	X1.6	0,900	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,924	Valid
	X2.2	0,960	Valid
	X2.3	0,950	Valid
	X2.4	0,909	Valid
	X2.5	0,849	Valid
	X2.6	0,893	Valid
	X2.7	0,817	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,843	Valid
	X3.2	0,876	Valid
	X3.3	0,775	Valid
	X3.4	0,836	Valid
	X3.5	0,739	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,900	Valid
	Y2	0,947	Valid
	Y3	0,758	Valid
	Y4	0,930	Valid
	Y5	0,884	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas, seluruh instrumen pernyataan indikator penelitian memiliki nilai di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan telah valid dan lulus uji validitas.

## 2. Uji Reabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,918	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,961	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lulus uji reliabilitas.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		31
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,09822590
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,150
	<i>Positive</i>	0,080
	<i>Negative</i>	-0,150
<i>Test Statistic</i>		0,150
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,073 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas yang menggunakan metode one-sample kolmogorov-smirnov test sebesar 0,150 dengan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,073. Hal ini dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai asymp. Sig (2-tailed) 0,073 > 0,05 (5%), sehingga data dalam penelitian ini dapat dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<b>Model</b>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,542	1,845
	Lingkungan Kerja	0,597	1,675
	Motivasi Kerja	0,547	1,829

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai nilai *tolerance* untuk tiga variable tersebut, yaitu bernilai berkisar 0,542 hingga 0,597 dimana semua variable bernilai > 0,10, sementara itu nilai koefisien VIF dari tiga variable tersebut, yakni bernilai 1,675 hingga 1,845 dimana semua variable bernilai < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>

Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,703	2,897		0,588	0,562
	Kepemimpinan	0,188	0,149	0,315	1,264	0,217
	Lingkungan Kerja	-0,142	0,103	-0,327	-1,376	0,180
	Motivasi Kerja	0,017	0,185	0,023	0,094	0,926

b. *Dependent Variabel: ABSRES*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,217 untuk variabel kepemimpinan, 0,180 untuk variabel lingkungan kerja dan 0,926 untuk variabel motivasi kerja. Nilai signifikan semua variabel lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 5% (0,05). variable1456n disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,517	2,483		0,208	0,837
	Kepemimpinan	0,298	0,127	0,344	2,336	0,027
	Lingkungan Kerja	0,192	0,089	0,303	2,164	0,039
	Motivasi Kerja	0,349	0,158	0,323	2,203	0,036

c. *Dependent Variabel: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah, 2024

Model penelitian dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,517 + 0,298 X_1 + 0,192 X_2 + 0,349 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,298$  : Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,298 (positif) artinya bila kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol.

$B_2 = 0,192$  : Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,192 (positif) artinya bila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol.

$B_3 = 0,349$  : Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,349 (positif) artinya bila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol.

**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,918 <sup>a</sup>	0,843	0,834	1,31837
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel bebas dilihat dari nilai *adjusted R Square* sebesar 0,648. Hal ini berarti sebesar 64,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Hasil Analisis Determinasi**

Menurut Ghozali (2021:95) menyatakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu.

1. Uji Statistik F (F-test)

Menurut Ghozali (2021:96) menyatakan uji F pada dasarnya menunjukkan apakah model regresi yang diestimasi layak untuk diteruskan. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka model regresi yang diestimasi tidak layak untuk diteruskan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka model regresi yang diestimasi layak untuk diteruskan.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F (F-test)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621,127	3	207,042	19,412	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	287,970	27	10,666		
	Total	909,097	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah, 2024

Menurut tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini bisa disimpulkan bahwa secara simultan (serempak) kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan model regresi yang diestimasi telah lulus uji kelayakan model.

2. Uji t (t-test)

Menurut Ghozali (2021:97) menyatakan uji variable t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable variabelent secara individual terhadap variable dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji T (T-test)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,517	2,483		0,208	0,837
	Kepemimpinan	0,298	0,127	0,344	2,336	0,027
	Lingkungan Kerja	0,192	0,089	0,303	2,164	0,039
	Motivasi Kerja	0,349	0,158	0,323	2,203	0,036

d. *Dependent Variabel:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

- a) Kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,298 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  ( $0,027 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design, sehingga  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.
- b) Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,192 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  ( $0,039 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design, sehingga  $H_2$  dalam penelitian ini diterima.

- c) Motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,349 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,036 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Prima Design, sehingga  $H_3$  dalam penelitian ini diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Prima Design. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,298 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,027 lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05 ( $0,027 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan Prima Design. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta memberikan umpan balik konstruktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan, dan membangun rasa percaya diri karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk atau tidak kompeten dapat menyebabkan kebingungan, rendahnya moral, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam memaksimalkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Selvi, dkk (2024) dan Azijah, dkk. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Prima Design. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,192 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,039 lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05 ( $0,039 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan Prima Design. Lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi motivasi, kenyamanan, dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, seperti

ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan interpersonal yang harmonis, dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung, seperti adanya konflik antar rekan kerja, stres yang tinggi, atau fasilitas yang buruk, dapat menghambat konsentrasi, mengurangi semangat, dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma, dkk. (2023) Alfarobi (2023) serta Permadi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Prima Design. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,349 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,036 lebih kecil daripada nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan Prima Design. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat tinggi, komitmen yang lebih kuat, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, serta memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih berfokus untuk mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat, ketidakpuasan, dan bahkan meningkatkan tingkat absensi atau turnover. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2024), Hendri (2023) serta Rasminingsih, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Prima Design. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin meningkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, semakin baik lingkungan kerja yang

tercipta, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Terakhir, motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Prima Design.

### Limitasi

Adapun limitasi dalam penelitian ini antara lain terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, di mana hanya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang dijadikan fokus utama. Sebagai contoh, untuk variabel kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan perlu lebih terbuka dalam mendengarkan masukan dan ide dari anggota tim, yang tercermin dari nilai indikator terendah dengan rata-rata 3,16. Pada variabel lingkungan kerja, perlu ada upaya dari manajemen untuk menjaga hubungan antar karyawan agar tetap harmonis, mengingat nilai indikator terendah pada variabel ini adalah 2,87. Untuk motivasi kerja, saran yang diberikan adalah manajemen memberikan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan, yang tercermin dari nilai indikator terendah dengan rata-rata 3,23. Demikian pula, pada variabel kinerja karyawan, evaluasi terhadap kinerja pribadi karyawan perlu ditingkatkan agar pekerjaan selesai tepat waktu, dengan indikator terendah yang memiliki rata-rata 3,23. Selain itu, penelitian ini terbatas pada beberapa variabel saja, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan iklim organisasi, serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda untuk memperoleh fenomena dan temuan yang lebih beragam.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azijah, dkk. (2024). Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan XYZ. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 67–80.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. [*Nama Jurnal*], 3(1), 240–247.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (M. Erma, Ed.). Ubhara Manajemen Press.
- Hajlita Dewi, Y., Andy Bhara Mulyanto, R., & Melati, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(9), 1352–1358.
- Hartini. (2021). *Kinerja karyawan (Era transformasi digital)*. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Kusuma, dkk. (2023). Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada perusahaan swasta di Bali. *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*, 15(3), 103–120.
- Mas, F. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). [*Nama Jurnal*], 6, 1–11.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548–1556.
- Selvi, dkk. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 35–50.
- Soemarsono, S. S. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia): Pilar penting atas keberhasilan dan kegagalan organisasi*. Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Pertama)*. Kencana.
- Tirtayasa, A. D. (2019). The influence of leadership, organizational culture, and motivation on employee performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.