

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TAMARA VAPE STORE BALI

I Putu Gede Rangga Raditya<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2</sup>, I Dewa Made Arik Permana Putra<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[gederangga222@gmail.com](mailto:gederangga222@gmail.com)

### ABSTRACT

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat sukses individu atau kelompok dalam periode tertentu saat menjalankan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepemimpinan, kondisi tempat kerja, dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan di Tamara Vape Store Bali. Mengambil sampel dari seluruh karyawan di Tamara Vape Store Bali, penelitian ini melibatkan 35 karyawan, menggunakan teknik pemilihan yang disebut sensus. Untuk menganalisis data, metode analisis regresi linier berganda digunakan. Data dikumpulkan melalui observasi, studi dokumen, wawancara, dan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Tamara Vape Store Bali, kondisi tempat kerja juga berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tamara Vape Store Bali.

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

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen SDM. Jika dikontraskan dengan beberapa pilihan, seperti hasil kerja dan tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati, kinerja karyawan, menurut Sinambela (2020), merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau tim selama periode waktu tertentu selama melaksanakan kegiatan.

Penelitian dilakukan di Tamara Vape Store, yang merupakan salah satu toko vape di Bali. Saat ini, Tamara Vape Shop Bali memiliki 15 cabang yang berada di daerah Gianyar, Denpasar, Badung, Tabanan, dan Klungkung. Pihak manajemen Tamara Vape Store selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat masalah kinerja karyawan yang terlihat dari penjualan yang belum mencapai target pada tahun 2023.

Berdasarkan data yang ada, diketahui bahwa penjualan Tamara Vape Store pada tahun 2023 mencapai Rp 4.088.695.000, dari target penjualan Rp 4.800.000.000, dengan tingkat pencapaian sebesar 85,18%. Penjualan tertinggi terjadi di bulan Desember, mencapai Rp 376.900.000 atau 94,22%, sementara penjualan terendah terjadi di bulan Maret, yaitu Rp 314.540.000 atau 78,63%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan perlu ditingkatkan. Hal ini dipengaruhi oleh masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, suasana kerja, dan motivasi.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengungkapkan adanya masalah dalam kepemimpinan di Tamara Vape Store. Karyawan merasa bahwa atasan kurang mendengarkan pendapat mereka saat membuat keputusan. Selain itu, beberapa karyawan mengomentari bahwa pimpinan tidak memberikan contoh yang baik, seperti sering terlambat masuk kerja. Hal ini terjadi karena pimpinan enggan menerima masukan dari bawahannya. Dengan banyaknya cabang Tamara Vape Store di Bali, pimpinan kesulitan untuk mengawasi semuanya secara efektif dalam waktu bersamaan.

Karyawan juga mengungkapkan adanya masalah di lingkungan kerja. Mereka merasakan kurangnya hubungan baik dengan rekan-rekannya. Karyawan merasa terlalu sibuk dengan tugas masing-masing sehingga tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi. Ini mengakibatkan kurangnya kedekatan antar karyawan saat bekerja. Selain itu, interaksi sosial yang positif di Tamara Vape Store juga kurang terjalin, disebabkan oleh kurangnya keinginan karyawan untuk bergaul.

Selain masalah-masalah yang telah disebutkan, karyawan di Tamara Vape Store juga merasakan kurangnya motivasi. Mereka merasa bahwa perusahaan tidak cukup menghargai usaha mereka, terlihat dari minimnya penghargaan yang diberikan, terutama kepada karyawan yang bekerja keras dan mencapai target. Hal ini membuat semangat kerja mereka menurun, karena perusahaan beranggapan bahwa gaji dan bonus sudah cukup sebagai bentuk penghargaan.

## **LITERATUR**

### ***Goal Setting Theory***

Menurut Suwarmadani (2019), teori penetapan tujuan adalah proses kognitif yang menetapkan tujuan dan mempengaruhi perilaku. Prinsip dasar dari teori penetapan tujuan adalah bahwa perilaku manusia disebabkan oleh niat dan tujuan. Tujuan dalam studi penetapan tujuan menunjukkan pencapaian tingkat kemahiran tertentu untuk suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih banyak pekerjaan, lebih banyak fokus, dan lebih banyak pengetahuan akan dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang lebih sulit. Kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen organisasi adalah tiga variabel terikat dan independen dalam penelitian ini. Teori penetapan tujuan menggambarkan bagaimana karyawan berusaha memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, termasuk dengan mengoptimalkan kinerja karyawan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja karyawan selama jangka waktu tertentu dan mempengaruhi perusahaan; semakin tinggi kinerja individu, semakin efisien organisasi beroperasi, tegas Hamali (2019). Afandi (2019) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian hasil dari tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Hasil tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, serta bertujuan untuk mewujudkan target organisasi secara sah tanpa melanggar norma moral maupun etika. Kinerja karyawan, sebagaimana dinyatakan oleh Mangkunegara (2019), mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajibannya.

### **Kepemimpinan**

Yuki (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seseorang bertujuan untuk memotivasi orang lain, memberikan bimbingan, membangun struktur, dan memfasilitasi interaksi dan aktivitas dalam kelompok atau organisasi. Sedangkan Husein

(2020) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk membimbing dan mempengaruhi tindakan yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Lebih lanjut, menurut Hasibuan (2019), kepemimpinan adalah sarana yang digunakan pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya agar bertindak dengan cara yang memajukan tujuan perusahaan. Menurut konsep yang diberikan di atas, kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin mengatur, membimbing, mempengaruhi, dan memfasilitasi interaksi dan aktivitas dalam kelompok dan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2019) menegaskan bahwa tempat kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang diperlukan, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode yang digunakan, dan pengaturan kerja individu dan kolektif. Lewa (2019) menegaskan bahwa tempat kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga menumbuhkan hubungan antara karyawan dan tempat kerja dan bahwa tempat kerja yang baik adalah tempat di mana karyawan dapat melakukan tugas dengan cara yang aman, sehat, dan nyaman; di sisi lain, tempat kerja yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada perusahaan dengan mencegah karyawan bekerja secara efisien. Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan saat bekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan Uno (2021), motivasi adalah tenaga yang ada dalam diri individu untuk berusaha melakukan perbaikan perilaku yang lebih baik guna memenuhi kebutuhannya. Pemberian dorongan yang membangkitkan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja bersama, bekerja dengan efisien, dan terkoordinasi, dengan segala upaya yang ada untuk meraih tujuan (Hasibuan, 2019).

## **Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Yuki (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seseorang menginspirasi orang lain, memberikan arahan, mengatur, dan memfasilitasi interaksi dan aktivitas dalam kelompok atau organisasi. Husein (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan memberikan bimbingan dan berusaha mempengaruhi tindakan anggota kelompok dalam kaitannya dengan tugas-tugas mereka. Menurut Sutrisno (2019), kepemimpinan juga mencakup kegiatan mempengaruhi dan membimbing pekerjaan yang dilakukan anggota kelompok. Menurut Fahmi (2020), kepemimpinan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari secara seksama bagaimana memotivasi, membujuk, dan mengawasi individu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian oleh Andayani dan Tirtayasa (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat dengan adanya peningkatan kepemimpinan. Penelitian oleh Bharata dan Putro (2019), Maimunatul (2019), dan Sari dkk. (2020) lebih lanjut mendukung kesimpulan ini, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan yang disiplin di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dengan kepemimpinan yang efektif.

**H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap komponen fisik, psikologis, dan peraturan yang dapat mempengaruhi kebahagiaan dan hasil kerja pekerja termasuk dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2019). Kepuasan karyawan dengan tempat kerja mereka akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik, yang akan bermanfaat bagi proses produksi bisnis. Ada dua kategori lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Bangunan, tata letak, lokasi, dan peralatan kerja adalah bagian dari lingkungan fisik. Kebahagiaan karyawan dan rasa bangga dapat dihasilkan dari lingkungan fisik yang positif di tempat kerja. Gengsi juga dapat meningkat dengan lingkungan fisik yang baik. Selain itu, suasana fisik yang mendukung dapat membantu orang melakukan pekerjaan mereka dengan lebih akurat.

Sejalan dengan penelitian Fachrezi dan Khair (2020), Parahsakti dan kawan-kawan (2020), dan Irawan dan kawan-kawan (2021), Ratnasari dan kawan-kawan (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kondisi tempat kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

## **H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja didefinisikan oleh Maruli (2020) sebagai segala sesuatu yang dihasilkan dari keinginan individu, yang pada gilirannya menimbulkan kegembiraan dan keinginan dalam diri orang tersebut, yang kemudian dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan atau harapan yang terkait dengan tempat kerja. Menurut Ferdinatus (2020), motivasi kerja harus ditumbuhkan dengan atribut yang baik karena dapat menimbulkan kerugian jika dilandasi oleh keyakinan atau konsep yang salah.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, menurut penelitian Nugroho dkk. (2019). Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja. Penelitian oleh Ekhsan (2019), Suwanto (2019), dan Sutanto dan rekannya (2021) lebih lanjut mendukung kesimpulan ini, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras dan berprestasi lebih baik.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Tamara Vape Shop Bali, yang sudah mempunyai 15 lokasi di wilayah Gianyar, Denpasar, Badung, Tabanan, dan Klungkung. Fokus dari penelitian ini adalah pada aspek kepemimpinan, kondisi kerja, motivasi kerja, dan prestasi karyawan. Seluruh karyawan Tamara Vape Shop Bali, yang berjumlah 35 orang, menjadi populasi dalam studi ini. Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh, di mana setiap anggota populasi dianggap sebagai sampel. Maka, sampel penelitian ini terdiri dari 35 karyawan Tamara Vape Shop Bali. Untuk mengumpulkan data, metode yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Sedangkan analisis data dilakukan dengan cara regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

#### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86371492
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.106
	Positive	.103
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil Tabel diatas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.687	1.455
	X2	.626	1.597
	X3	.530	1.886

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu *work-life balance*, pengembangan karir dan kompensasi  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

#### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3.**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.589	1.777		.894	.378
	X1	-.109	.073	-.306	-1.487	.147
	X2	.159	.133	.257	1.192	.242
	X3	-.014	.134	-.025	-.106	.916

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikasni untuk semua variabel bebas (independent) lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependent terhadap variabel X1, X2, dan X3 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda****Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.904	2.711		-1.440	.160
	X1	.250	.112	.240	2.231	.033
	X2	.906	.203	.503	4.460	.000
	X3	.492	.205	.294	2.401	.023

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 1 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = -3,904 + 0,250 X1 + 0,906 X2 + 0,492 X3$ .

**Hasil Uji Determinasi****Tabel 5. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.729	1.952

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y

Variabel independen dalam penelitian ini-kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi dapat menjelaskan 72,9% dari kinerja karyawan, dengan 27,1% sisanya dijelaskan oleh

faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model, sesuai dengan nilai Adjust R Square pada Tabel 5 sebesar 0,729.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.904	2.711		-1.440	.160
X1	.250	.112	.240	2.231	.033
X2	.906	.203	.503	4.460	.000
X3	.492	.205	.294	2.401	.023

a. Dependent Variable: Y

1. Nilai t-hitung variabel kepemimpinan adalah 2,231 dan nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05 yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja adalah 4,460 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah 2,401 dan nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji F

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360.646	3	120.215	31.556	.000 <sup>b</sup>
Residual	118.097	31	3.810		
Total	478.743	34			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 31,556 dengan signifikansi 0,000 yang lebih besar dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

### Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuki (2019), kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memengaruhi orang lain, memberikan bimbingan, menciptakan struktur, dan memfasilitasi aktivitas serta

hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Jika kepemimpinan di Tamara Vape Shop Bali semakin baik, maka performa karyawan juga akan meningkat, karena mereka akan mendapat arahan yang jelas dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat memahami tugas dengan lebih baik. Selain itu, jika pemimpin di Tamara Vape Shop Bali dapat berkomunikasi dengan baik, hal ini akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara mereka dan karyawan.

Menurut penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan. Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas kepemimpinan. Penelitian oleh Bharata dan Putro (2019), Maimunatul (2019), dan Sari dan rekan-rekannya (2020) lebih lanjut mendukung kesimpulan ini, yang menunjukkan bahwa disiplin kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suasana kerja mencakup semua elemen fisik, psikologis, dan aturan yang ada di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan (Mangkunegara, 2019). Jika kondisi kerja di Tamara Vape Shop Bali semakin baik, maka performa karyawan juga akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh kenyamanan yang diberikan oleh lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan akan merasa lebih bahagia dan mampu bekerja dengan lebih efektif. Suasana yang nyaman dan aman di Tamara Vape Shop Bali akan membuat karyawan merasa lebih betah, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja yang mereka capai.

Penelitian oleh Ratnasari dan rekan-rekan (2020) menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan di tempat kerja, maka semakin optimal juga kinerja para karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Fachrezi dan Khair (2020), Parahsakti dan rekan-rekan (2020), serta Irawan dan rekan-rekan (2021) yang menunjukkan bahwa suasana kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maruli (2020), semangat kerja ialah segala hal yang muncul dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat serta hasrat dari dalam diri yang berpengaruh dalam mengarahkan dan mempertahankan perilaku supaya bisa mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan pekerjaan. Apabila karyawan di Tamara Vape Shop Bali memiliki semangat kerja yang tinggi, maka kinerja mereka akan meningkat, sebab karyawan mendapat motivasi untuk bekerja dengan maksimal. Semangat kerja yang baik juga membuat karyawan di Tamara Vape Shop Bali lebih antusias dalam melakukan tugas mereka, sehingga hasil kerja mereka akan semakin baik.

Menurut penelitian Nugroho dan rekannya (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh semangat kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya semangat kerja. Penelitian oleh Ekhsan (2019), Suwanto (2019), dan Sutanto dkk. (2021) memperkuat kesimpulan ini dengan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh semangat kerja.

## SIMPULAN DAN LIMITASI

### Simpulan

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari hasil pembahasan bab sebelumnya: Kinerja karyawan di Tamara Vape Shop Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan motivasi. Hal ini mengimplikasikan bahwa karyawan Tamara Vape Shop Bali akan berkinerja lebih baik dengan semakin baiknya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi.

### Limitasi

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diperbaiki dan diselesaikan oleh peneliti lain di masa depan. Keterbatasan dan rekomendasi penelitian ini meliputi fakta bahwa penelitian ini terbatas pada Tamara Vape Shop Bali dan variabel yang diteliti adalah kinerja karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, Aminuddin. Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 3.2 : 147-156.
- Andayani dan Satria Tirtayasa. 2019. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 : 45-54.
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. 2022. Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110002
- Aqsariyanti, Lisa, and Nurlaely Razak. 2019. Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*
- Azwina, Diana, and Yusuf Shahnaz. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citra Mandiri Radio Dalam Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3.1 : 28-43.
- Bharata, Utomo and Sri Raharjo Saptono Putro. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Sekolah Tinggi Dibawah Yayasan Bani Saleh). *Jurnal Gerbang STMIK Bani Saleh* 9.2.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1: 1-13.
- Fachrezi, Hakim, and Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1: 107-119.
- Fahmi, I. 2020. Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta
- Fahrurrozi, Rahman. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Piala Tirta Lamongan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(09).

- Farizki, Ressa M. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5.
- Husein Umar. 2020. *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Edisi Ketujuh*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2020. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ilham, Adityatama. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Indah. Puji Hartatik. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono, and Suprianto Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1.3: 176-185.
- Kartono, Kartini. 2020. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Koyong, Albert. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5 No. 2
- Lastanti, Sri Hexana. 2019. Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi* Vol.5 No.1 April 2005. Hal 85-97
- Lewa, Subono. 2019. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika Aditama.
- Maimunatul, Lutdfiyah. 2019. Pengaruh Iklim Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. *Skripsi*.
- Maizar, Jon. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek* 6.2.
- Manik, S., & Syafrina, N. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marjaya dan Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Maruli, Sitorus Raja Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Mathis dan Jackson. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 : 170-183.
- Nitisemito, Alex. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nugroho, Novemy Triyandari, Indra Hastuti, and Ratna Puspita Indah. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan

Universitas Duta Bangsa Surakarta). Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS.

Ovidiu. 2020. Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio- Economic Research*. Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.

Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. 2020. The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. In *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS)* (pp. 259-267). Atlantis Press.

Pratama, M. S. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPB Sulsebrabar Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).

Pratiwi, Nurul Jihan, et al. 2019. The Influence Of Work Facilities On Employee Performance At The Regional Financial Management Agency Secretariat Section Of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare* Vol. 6. No. 1. Hal. 35-44.

Putra, Kartono. 2020. Pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Malang. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* 1.1 : 61-74.

Putra, Arif Rachman, et al. 2022. Development of Employee Work Productivity Through Support of Work Facilities and Management Information Systems. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology* Vol. 2. Hal. 3. Hal. 19-23.

Putra, AA Made Alit, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values* 3.2 : 540-551

Putra, Kadek Rista Ananda, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Emas* 3.9 : 126-137.

Purnama, Yahya, and Benar Sembiring. "Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi." *SJEE: Scientific Journals of Economic Education* 1.1 (2019): 100-112.

Ratnasari, Sri Langgeng, Martinus Buulolo, and Herni Widiyah Nasrul. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review* 2.1 : 15-25

Relawati, Luksia Eva, and Kasmari Kasmari. 2019. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasmoco Majapahit, Semarang. *Jurnal Maanajemen*.

Rialmi, Zackharia, and Morsen Morsen. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.2 : 221-227.

Rivai, Veithzal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

Robbins, Stephen P., 2019. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta  
Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2020. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

- Rofi, Ahmad Nur. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol.3. No.1
- Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 : 1-15.
- Saramony, Santy Silawati, I. Ketut Setia Sapta, and Nengah Sudja. 2021. Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagawainan Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Manajemen* 2.2 : 299-314.
- Sari, Abu, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin. 2020. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1.2 : 1-18.
- Sastrohadiwiryo, 2020, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sudiarti, Ni Wayan, and Gede Juliarsa. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. *E-Jurnal Akuntansi* 30.7 : 1725-1737.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, Harahap Syafri. 2020. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutanto, Nugroho Priyo, Kartika Hendra Titisari, and Supawi Pawenang. 2021. Work Stress, Motivation, Facilities, And Training As Factors Affecting Employee Performance At Karanganyar Primary Tax Service Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol. 5. No. 3 Hal. 2024-2036.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwardani, N. Safari. 2019. The Impact of Performance Management on Mission Statement and Operational Goal Setting. *International Journal of Business and Management*, vol. 9, no. 11.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, Suwanto. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.1: 16-23.
- Syahfitri, Friska. 2022. Pengaruh Pelatihan, Pemberian Fasilitas Karyawan dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Asrama Smpit Assyifa Boarding School Jalan Cagak Kabupaten Subang. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Vol. 3 No. 1
- Uno, Hamzah B. 2019. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Vonny, A. R. 2019. *Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

- Wibowo, 2019. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yuki, A. 2019. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zubaidah, S. 2019. Berpikir Kritis: kemampuan berpikir tingkat tinggi yang dapat dikembangkan. Jurnal Manajemen