

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Hakim  
*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. INJAKAYU TERPADU  
GUNUNG PUTRI – BOGOR**

**Hakim**

Dosen Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali (UNUGHA) Cilacap  
e-mail: mazmurakim@yahoo.com  
alamat: Rt 005/008 Bojong Kec. Kawunganten Kab. Cilacap

**ABSTRAAK**

Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor. Untuk membuktikan pengaruh tersebut maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor.

Penelitian dilakukan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor dengan mengambil 70 karyawan sebagai sampel penelitian yang merupakan populasi terjangkau dari total populasi 230 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup enam skala penilaian dari sangat buruk/rendah sampai dengan sangat baik/ tinggi. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F dan uji-t.

Penelitian ini menghasilkan model yang layak yang menunjukkan Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$ . Koefisien korelasi sebesar  $R = 0,957$  menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted  $R^2 = 0,912$  menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 91,2% variasi Kinerja Karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor sedangkan 8,8% variasi lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Tiga temuan utama yang dihasilkan oleh penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu 1). Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3). Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

***Kata kunci: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja.***

#### **A. Latar Belakang**

Globalisasi di era pasar bebas ini membuat seluruh elemen harus mampu bersaing, dengan para pesaingnya baik lokal maupun internasional. Termasuk perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang cepat dan permasalahan yang kompleks. Oleh karena itu, setiap perusahaan haruslah memacu dirinya sebagai organisasi yang memiliki target yang terus meningkat dari tahun ketahun. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai target tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), karena merupakan subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi merupakan aset perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Karenanya diperlukan keselarasan antara strategi pengembangan secara umum dan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, dan untuk mewujudkan hal tersebut maka perusahaan harus memastikan setiap karyawan memberikan kinerja yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9). Kinerja perusahaan tergantung dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sehingga untuk mencapai kinerja yang baik, para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional. Namun, tidak sedikit perusahaan yang kinerjanya semakin menurun dari tahun sebelumnya baik dari segi karyawan maupun dari segi organisasi yang nampaknya terjadi dari semakin menurunnya kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan tersebut. Penurunan kinerja tersebut terjadi pula dalam bidang *manufacture*, salah satunya adalah PT. Injakayu Terpadu yang merupakan salah satu perusahaan produksi Blackboard kayu di kawasan Gunung Putri Bogor.

Penurunan kinerja tersebut diduga dari semakin menurunnya kinerja karyawan antara lain nampak dari tidak tercapainya target produisetiap bulan, rendahnya semangat karyawan, semakin tingginya pelanggaran peraturan karyawan, dan meningkatnya jumlah keluhan dari konsumen terkait hasil produksiyang tidak memuaskan. Maka oleh karena itu, peneliti melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut. Adanya fenomana permasalahan kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor yang terindikasi akibat dari faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagaimana diuraikan diatas tentu masih harus dibuktikan pengaruhnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul *“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor”*.

## **B. Metodologi Penelitian**

### **Sampling**

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10%:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sehingga sample pada penelitian ini :

$$n = \frac{230}{1 + (230 \times 0,01)}$$

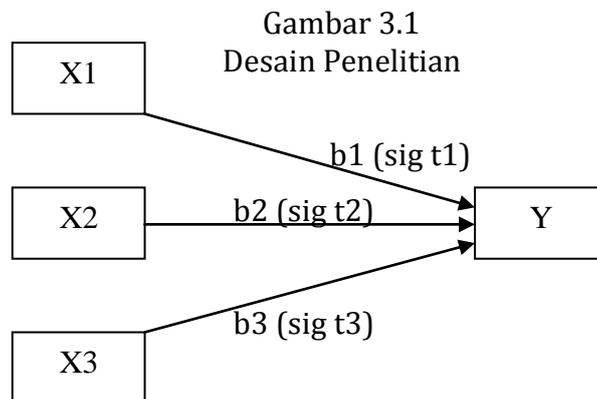
$$n = \frac{230}{3,3}$$

$$n = 69,6 = 70 \text{ Orang}$$

Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *ClusterSampling* dimana masing-masing Departemen PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor diambil sampelnya sesuai dengan proporsi populasi.

**Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor.



**Operasionalisasi Variabel**

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan	1. Kebutuhan Berprestasi 2. Kebutuhan Kekuasaan 3. Kebutuhan Afiliasi	Interval 1 - 6	1 - 3 4 - 7 8 - 10

terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011)			
Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersifat adil</li> <li>2. Memberi sugesti,</li> <li>3. Mendukung tujuan</li> <li>4. Katalisator</li> <li>5. Menciptakan rasa aman</li> <li>6. Wakil organisasi</li> <li>7. Sumber inspirasi</li> <li>8. Bersikap menghargai</li> </ol>		<p>1 – 2                      3 - 4                      5 – 6                      7 – 8                      9-10                      11 – 12                      13 – 14                      15 – 16</p>
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009).	<p>Lingkungan Kerja Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebersihan</li> <li>2. Penerangan</li> <li>3. Pertukaran Udara</li> <li>4. Kebisingan</li> <li>5. Pewarnaan</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja Psikologis</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Struktur kerja</li> <li>7. Tanggungjawab kerja</li> <li>8. Perhatian pimpinan</li> <li>9. Kerjasama kelompok kerja</li> <li>10. Kelancaran komunikasi</li> </ol>	Interval 1 - 6	<p>1                      2                      3                      4                      5                        6                      7                      8                      9                        10</p>
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Kuantitas</li> <li>10. Kualitas</li> <li>11. Ketepatan waktu</li> <li>12. Efektivitas biaya</li> <li>13. Kebutuhan akan pengawasan</li> <li>14. Hubungan antar perseorangan</li> </ol>	Interval 1 - 6	<p>1 – 2                      3 - 4                      5 – 6                      7 – 8                      9-10                        11 – 12</p>

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi masing-masing variabel penelitian diperoleh dari data hasil jawaban kuesioner. Ada empat variable yang ditanyakan pada kuisisioner dimana masing-masing pertanyaan memiliki enam poin skala jawaban,

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Data variabel Motivasi berasal dari jawaban 10 item kuesioner pada skala satu sampai dengan enam. Nilai rata-rata terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah satu) adalah 1. Nilai rata-rata tertinggi teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah tujuh) adalah 6. Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi tiga  $(6 - 1) : 3 = 1,667$ . Sehingga diperoleh kategori sebagai berikut:

1,000 – 2,667	: Cenderung Buruk/Rendah
2,668 – 4,333	: Cenderung Sedang/Cukup
4,334 – 6,000	: Cenderung Baik/Tinggi

Dari table 4.14 diketahui nilai terendah empiris jawaban terendah 3,6 dan tertinggi 5,4, nilai rata-rata 4,29 dan nilai tengah empirik 4.30 serta nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata 4.29, maka berdasarkan kategori dapat diartikan bahwa Motivasi pada karyawan di PT. Injakayu TerpaduGunung Putri Bogor cenderung sedang/cukup tinggi.

Tabel 4.14  
 Deskripsi Variabel Motivasi

<b>Statistics</b>		
Motivasi		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		4.291

Median	4.3
Mode	4
Minimum	3.6
Maximum	5.4

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016*

## 2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Dari table 4.15 diketahui nilai terendah empiris jawaban terendah 3,1 dan tertinggi 5,1, nilai rata-rata 4,27 dan nilai tengah empirik 4.42 serta nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata 4.27, maka berdasarkan kategori dapat diartikan bahwa Kepemimpinan para atasan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor cenderung sedang/ cukup baik.

Tabel 4.15  
 Deskripsi Variabel Kepemimpinan

<b>Statistics</b>		
Kepemimpinan		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		4.2725
Median		4.4286
Mode		4
Minimum		3.143
Maximum		5.071

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016*

## 3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Dari table 4.16 diketahui nilai terendah empiris jawaban terendah 3,0 dan tertinggi 5,0, nilai rata-rata 4,25 dan nilai tengah empirik 4.22 serta nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata 4.25, maka berdasarkan kategori dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor cenderung sedang/cukup baik.

Tabel 4.16  
 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		4.25
Median		4.22
Mode		4
Minimum		3
Maximum		5.0

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016*

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Dari table 4.17 diketahui nilai terendah empiris jawaban terendah 3,67 dan tertinggi 5,75, nilai rata-rata 4,38 dan nilai tengah empirik 4.41 serta nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata 4.38, maka berdasarkan kategori dapat diartikan bahwa Kinerja karyawan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor cenderung tinggi.

Tabel 4.17  
 Deskripsi Variabel Kinerja

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		4.3833
Median		4.4167
Mode		4
Minimum		3.67
Maximum		5.75

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016*

5. Metode Analisis Penelitian

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS.20 menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20  
 Model Summary Motivasi, Kepemimpinan  
 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.957 <sup>a</sup>	0.916	0.912	0.12027
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016*

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi  $R = 0,957$  dan koefisien determinasi ganda adjusted  $R^2$  sebesar  $0,916$ . Nilai adjusted  $R^2 = 0,912$  menunjukkan bahwa X1, X2 dan X3 dalam model secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan  $91,2\%$  variasi Y sedangkan  $8,8\%$  variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.21  
 Anova Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan  
 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	10.426	3	3.475	240.25	.000 <sup>b</sup>
	Residual	0.955	66	0.014		
	Total	11.381	69			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3)						

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016*

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22  
 Koefisien Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan  
 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.167	0.221		0.756	0.452
	Motivasi	0.94	0.036	0.95	26.277	0
	Kepemimpinan	0.008	0.037	0.009	0.226	0.822
	Lingkungan Kerja	0.035	0.037	0.035	0.926	0.358

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016*

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B dan kolom sig. Model dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$$

(0,000)      (0,822)      (0,358)

#### 6. Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang terbentuk dari hasil penelitian merupakan model yang layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

Hasil analisis regresi linier ganda yang menunjukkan model pengaruh variabel Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor menghasilkan koefisien determinasi ganda adjusted  $R^2$  sebesar 0,912. Nilai adjusted  $R^2 = 0,912$  menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$  layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan

Lingkungan Kerja (X3). Model tersebut mampu menjelaskan variabilitas variabel Y sebesar 91,2% yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, sedangkan 8,8% variasi lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor adalah signifikan karena nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } F < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan Kinerja akan lebih baik ketika upaya perbaikan Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dilakukan secara bersamaan (simultan).

#### **D. Pembahasan**

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor cenderung sedang/cukup baik. Hasil penelitian ini juga telah memenuhi Uji Asumsi, yaitu

memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier ganda yang menunjukkan model pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor menghasilkan koefisien determinasi ganda adjusted  $R^2$  sebesar 0,912. Nilai adjusted  $R^2 = 0,912$  menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$  layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Model tersebut mampu menjelaskan variabilitas variabel Y sebesar 91,2% yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, sedangkan 8,8% variasi lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor adalah signifikan karena nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F  $< \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan Kinerja akan lebih baik ketika upaya perbaikan Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor dilakukan secara bersamaan (simultan).

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya tinggi rendahnya motivasi karyawan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan tersebut. Hasil analisis penelitian mendapatkan koefisien regresi motivasi sebesar  $b_1 = 0,940$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$  dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t  $< \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ).

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.**

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja, artinya baik buruknya kepemimpinan para atasan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor tidak akan mempengaruhi kinerja para karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar  $b_2 = 0,008$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$  dan nilai probabilitas t hitung sebesar 0,822 lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > \alpha$  atau  $0,822 > 0,05$ ).

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

Lingkungan Kerja pun nampak tidak memiliki signifikan terhadap Kinerja artinya baik buruknya kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor tidak memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil analisis penelitian mendapatkan koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar sebesar  $b_3 = 0,035$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$  dan nilai probabilitas t hitung sebesar 0,358 lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > \alpha$  atau  $0,358 > 0,05$ ).

## **E. Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor menghasilkan koefisien determinasi ganda adjusted  $R^2$  sebesar 0,912. Nilai adjusted  $R^2 = 0,912$  menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,167 + 0,940X_1 + 0,008X_2 + 0,035X_3$  layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Model tersebut layak untuk menjelaskan variabilitas variabel  $Y$  sebesar 91,2%

karena adanya variabel Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan, 8,8% variasi lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian yang diperoleh untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya tinggi rendahnya Motivasi karyawan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor akan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja karyawan perusahaan tersebut yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar  $b_1 = 0,940$
- b) Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, artinya baik buruknya kualitas kepemimpinan para atasan PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor tidak akan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja karyawan perusahaan tersebut. Meskipun nilai koefisien regresi sebesar  $b_2 = 0,0080,05$ .
- c) Lingkungan Kerja pun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, artinya baik buruknya kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan tersebut. Meskipun nilai koefisien regresi sebesar  $b_2 = 0,035$ .

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

- a. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan memperluas variabel lainnya seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dalam penelitian ini belum dapat terbukti pengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lebih lanjut dapat diperluas tidak hanya pada satu organisasi saja tetapi bisa dikembangkan dengan mengambil sampel

karyawan dari beberapa organisasi lainnya sehingga penelitian dapat lebih akurat.

- b. Para manajer dan *leader* dari tiap Departemen diharapkan perlu meningkatkan partisipasinya dalam meningkatkan motivasi karyawan secara eksternal, sehingga berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan di PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri Bogor.
- c. Bagi para karyawan yang menjadi subjek penelitian, disarankan untuk dapat lebih meningkatkan motivasi diri agar dapat lebih memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan keuntungan yang akan berdampak pada semakin tingginya kesejahteraan seluruh karyawan diperusahaan.
- d. Pada penelitian selanjutnya (*Future Research*) dapat dilakukan pula penelitian pada variable lain yang belum diteliti pada penelitian ini yang akan berhubungan dengan permasalahan kinerja, seperti: *kompetensi, komunikasi, struktur organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi*.

#### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Amin Wahyudi dan Jarot Suryono. (2006). "Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali". *Jurnal EMBA*.
- Bernardin & Russel. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo. (2005). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon". *Jurnal EMBA*.
- Ferdinand, Agusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Hakim  
*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handayani, Agustuti. (2010) "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung". Jurnal EMBA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. (2010). *Penelitian: Metode dan analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil DitjenKekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado". Jurnal EMBA.
- Purnomo, Joko. (2007). " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Jurnal EMBA.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, SP dan judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Hakim  
*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan. . . .*  
Edisi: vol. 2 no. 2 (2019)  
e-issn: 2620-6099, p-issn: 2620-7680

Ato`Illah, Mohammad. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, (Online), 4 (1): 1-18, tersedia: <http://journal.stiewidyagamalumajang.ac.id>, diunduh 13 mei 2015.

Fauzi, Imam. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Analysis Journal*, (Online), 1 (1): 1-7, tersedia: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>, diunduh 13 mei 2015.

Khairani, Diana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

BAPPEDA. *Malikusaleh Industrial Engineering Journal*, (Online), 2 (1): 18-23, tersedia: <http://journal.fe-unimal.org>, diunduh 13 mei 2015.