

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. BRINGIN KARYA SEJAHTERA BALIKPAPAN

Suhartono¹⁾, Muhammad Oceano Fauzan²⁾, dan Yansen Simon Tupal³⁾

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

yansensimon23@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work ability, work environment, motivation, leadership, and job satisfaction on performance based on employee perception of PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. The location of this research was conducted at JL. Jendral Sudirman No 40(BRI Building) Balikpapan, East Kalimantan. The population is 52 people and the sample used in this study is 52 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the regression analysis, obtained that (X₁) the work environment has a positive and significant effect on employee work performance. Variable (X₂) motivation partially positive and significant effect. The variable (X₃) leadership partially has a positive and significant effect. The variable (X₄) job satisfaction partially positive and significant effect. And together (simultaneously) work environment, motivation, leadership, and job satisfaction have a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, motivation, leadership, and job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Lokasi penelitian ini dilakukan di JL. Jendral Sudirman No40 (Gedung BRI) Balikpapan, Kalimantan Timur. Populasi sebanyak 52 orang dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi, diperoleh (X₁) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel (X₂) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Variabel (X₃) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Variabel (X₄) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Dan secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

1. Latar Belakang

Pertumbuhan bisnis properti yang semakin pesat tidak saja memberikan profit bagi para pengembang dan perusahaan konstruksi, tetapi juga mendatangkan peluang bisnis yang besar bagi para penyedia jasa *property management services*.

Property management services merupakan jasa pengelolaan serta perawatan properti yang bertugas mempertahankan dan meningkatkan nilai properti melalui manajemen profesional secara komprehensif, *correctif*, dan preventif dalam memberikan standar layanan terbaik yang diberikan kepada pemilik dan penghuni properti.

Penghuni properti merupakan pembeli atau masyarakat yang menginginkan dan membeli serta menggunakan jasa layanan yang disediakan oleh perusahaan yang ada di daerah tersebut. Daerah yang memiliki perusahaan dalam layanan jasa *Property management services* adalah kota Balikpapan.

Kota Balikpapan merupakan salah satu kota teraman di Indonesia hal ini menjadi keunggulan bagi kota Balikpapan untuk menghadirkan perusahaan - perusahaan yang bergerak dalam bidang properti. Salah satu perusahaan penyedia jasa *property management services* yang ada di Balikpapan adalah PT. Bringin Karya Sejahtera (BRIKS)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016:74). Hal ini didukung oleh

penelitian terdahulu oleh (Changgriawan, 2017) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif yang diteliti oleh (Nabawi, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja karyawan faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan didapati.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoah, 2014:9). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Nurhaedah, Hidayat, Didik 2021) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel kepemimpinan berpengaruh negatif yang diteliti oleh (Saputri & Andayani, 2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, diharapkan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera (BRIKS). Selain kepemimpinan faktor selanjutnya adalah motivasi.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada

hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif (Sedarmayanti, 2012:154). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Loliyana, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardeka Cipta Pratama yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan terbesar terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel motivasi berpengaruh negatif yang diteliti oleh (Abdullah, 2018) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya Motivasi kerja tersebut diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera (BRIKS). Faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2016:38). Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan PT. Bringin Karya Sejahtera (BRIKS). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Ewaldy, Saroh, Krisdianto, 2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif yang diteliti oleh (Manikottama, Baga, Hubeis, 2019) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pada penelitian ini peneliti mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan?
4. Apakah Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan?
5. Apakah lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Penelitian terdahulu

Sebagai bahan pendukung dalam penelitian ini diperlukan adanya kajian dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Hasil dari pembahasan peneliti terdahulu akan dijadikan sebagai bahan kajian atau acuan oleh peneliti dalam rangka untuk memperoleh gambaran hasil penelitian, dan pembahasannya yang dikhususkan pada penelitian yang menggunakan variabel serupa atau yang relevan dengan variabel yang akan diteliti di dalam penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh :

³ (Ewaldy, dkk 2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hyarta Danadipa Raya Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh simultan antara variable beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan

(Manikottama, dkk 2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu visi edukasi. penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan

terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan, Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif .

⁴ (Loliyana, 2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardeka Cipta Pratama, Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁵ (Abdullah, 2018) Melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Nurhaedah, dkk 2020) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa propertindo. Penelitian ini menggunakan alat uji analisis regresi linier berganda,

hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan dan lingkungan kerja, tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara insentif, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian hasil lainnya kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja

(Saputri & Andayani, 2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. Penelitian ini menggunakan alat uji analisis regresi linier berganda, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh negatif, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif.

(Changgriawan, 2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. Penelitian ini menggunakan alat uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil lainnya menunjukkan secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, dan motivasi secara parsial memiliki berpengaruh negatif.

(Nabawi, 2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Fajar Mekar Indah. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi

linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan.

2.2 Landasan Teori Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan, pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber – sumber daya manusia serta sumber – sumber lain (Winardi, 2016:11).

Selanjutnya menurut pendapat ahli lainnya “manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya” (Amirullah, 2015:14).

Adapun pendapat lainnya manajemen berasal dari kata to image yang artinya mengatur. Apa yang di atur, apa tujuannya di atur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya” (S.P Hasibuan, 2016:1)

Pengertian manajemen sumber daya manusia

Ekonomi menyangkut kebutuhan manusia dan sumber-sumber, keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas sedang sumber-sumber selalu terbatas dengan demikian ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi

kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas. Mengelola jumlah sumber-sumber yang terbatas diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (planning), diorganisasikan (organizing), dilaksanakan (directing) dan dikendalikan (controlling) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Subekhi dan Jauhari, 2012:1).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan antara pimpinan dan bawahan (Hadiyatno, 2013:1).

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi teknis menangani masalah-masalah personalia yang menyebabkan banyak perusahaan kurang begitu menghargai fungsi tersebut, tetapi juga berperan strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi demi kesejahteraan perusahaan atau organisasi itu sendiri dan masyarakat secara keseluruhan. Memang harus kita akui bahwa sukses tidaknya suatu organisasi tidak hanya tergantung pada kegiatannya dalam bidang ini saja, tetapi peranan manajemen sumber daya manusia cukup besar.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Sedangkan menurut penelitian lainnya Kinerja adalah

: "Hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material (Widodo, 2015:131).

Terdapat dimensi - dimensi kinerja adalah sebagai berikut yaitu: pertama kualitas kerja yang menunjukkan kerapian ketelitian kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam bekerja, kedua yaitu kuantitas kerja menunjukkan jenis pekerjaan yang dilakukan , ketiga yaitu tanggung jawab seberapa besar karyawan menerima tanggung jawab pekerjaannya , keempat yaitu kerja sama,, lalu yang terakhir yaitu inisiatif (Poltak Sinambela, 2018:527)

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya ,sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2015:202). Sedangkan pengertian Kepuasan kerja lainnya adalah: "Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2015:193).

Kepuasan kerja adalah keadaan bahagia atau emosi positif yang berasal dari pengalaman individu di tempat kerja(Luthan, 2012:283), Adapun pengertian Kepuasan kerja lainnya yaitu suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2012:127).

dimensi dimensi kepuasan kerja lainnya yaitu pertama faktor individu (Umur, kesehatan , watak dan harapan) , faktor sosial (hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan dan hubungan masyarakat) dan yang terakhir yaitu faktor upah, pengawasan , dan ketentraman sebagai (Edy, 2014:77)

Adapun dimensi - dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya yaitu kesempatan untuk maju, kemauan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, kondisi kerja, fasilitas dan komunikasi (Edy, 2014:77): .

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu (Anoraga, 2013:214).

Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas-aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok untuk mencapai tujuan (Rivai, 2014:6). Kemudian pada teori lainnya, Kepemimpinan (*leadership*) adalah: “Keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal (Wijayanto, 2012:165).

Kepemimpinan merupakan satu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan kepemimpinan bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak jadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi (Fahmi, 2016:124).

Dimensi – dimensi yang mempengaruhi Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan kerja yang baik,

kemampuan yang efektivitas, kemampuan yang partisipatif, kemampuan dalam melaksanakan tugas atau waktu (Rivai, 2014:53). Dimensi dimensi lainnya yaitu : karakteristik fisik, latar belakang sosial, intelegensia, kepribadian, karakteristik hubungan tugas (Ardana, 2012:90)

Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Pudjiati, 2017:142).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan menurut (Rivai, 2014:837).

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2016:143).

Dimensi – dimensi motivasi antara lain yaitu (1) Kebutuhan untuk berprestasi yang meliputi tanggung jawab, antusias berprestasi, konsisten dalam menjalankan tugas (2) Kebutuhan untuk berafiliasi meliputi keinginan untuk berkerja dengan orang lain, keinginan mengambil resiko, keinginan bekerja lebih baik (3) Kebutuhan berkuasa meliputi komunikasi kepada sesama karyawan, pemimpin terhadap bawahannya, kerja sama antar karyawan (Hasibuan, 2016:143)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2012:21).

Lingkungan kerja merupakan “Lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tugas tersebut (Widodo, 2015:95).

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas tugas yang dibebankan, yaitu kebersihan, penerangan, dan lain – lain” (Sunyoto, 2015:35).

Dimensi - dimensi lingkungan kerja yaitu hubungan akrab antara atasan dengan bawahan, suasana akrab antara karyawan, tercipta komunikasi yang baik, sesama karyawan saling mendukung untuk meningkatkan hasil kerja, otonomi dalam melakukan pekerjaan (Nitisemito, 2014:112).

2.3 Hubungan antar variabel dan hipotesis

Variabel Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. kinerja karyawan akan meningkat dengan di dukung oleh lingkungan kerja. karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung dan

kondusif karena lingkungan kerja yang baik menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan meningkat (Sedarmayanti, 2011:21). Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang diteliti oleh (Abdullah, 2018) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H1 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan**

Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai , dengan meningkatnya motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2016:143). Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Manikottama,Baga,Hubeis, 2019) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H2 Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan**

Variabel Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan bagian dari investasi Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Dengan kepemimpinan yang ada di dalam organisasi yang membuat suasana kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan (Anoraga, 2013:214). Hal ini di dukung oleh hasil penelitian (Nurhaedah, dkk 2021) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H3 Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.**

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya, Kepuasan kerja yang di peroleh dalam bekerja akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2012:127)..Hal ini di dukung oleh oleh (Saputri & Andayani, 2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah

bahwa **H4 Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.**

Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014:190).

Kemudian, terdapat tiga hal yang mampu mendorong seseorang dalam bekerja yaitu prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan terlaksana bila pimpinan dapat menggunakan metode yang tepat dalam manajemen, dengan memberikan motivasi yang sesuai dan dibutuhkan oleh karyawan (Indrasari, 2017:54).

Sifat kepemimpinan juga diperlukan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif sehingga meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:170).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dan harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya (Wibowo, 2014:132).

Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaedah, Hidayat, Gusti, 2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di

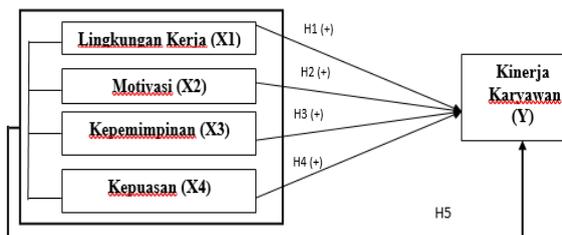
PT. Bosowa Propertindo yang menyimpulkan secara simultan lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H5 Lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.**

2.4 Kerangka Pemikiran Skripsi

Bersasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang di kemukakan sebelumnya, model kerangka penelitian dapat di bangun seperti gambar berikut :

Gambar 2.1 kerangka berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

- Keterangan :**
- : Variabel Bebas (*Independent*)
 - : Variabel Terikat (*Dependent*)
 - : Hubungan Parsial
 - : Hubungan Simultan

3. Metode Penelitian

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk

menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2015:38).

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan dimensi material dan non material Ewaldy,dkk (2020)

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku seseorang karyawan dengan dimensi Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi, Kebutuhan Berkuasa Loliyana (2020).

3. Kempemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya dengan dimensi kemampuan membina Kerjasama, kemampuan efektivitas, kemampuan partisipatif, kemampuan mendelegasi tugas, kemampuan mendelegasi wewenang Manikottama, dkk (2017).

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerja karyawan dipengaruhi oleh dimensi faktor individu, faktor social dan faktor utama Changgriawan (2017).

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja karyawan dan dimensi dimensi adalah kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif Changgriawan (2017).

Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (Sugiyono, 2017:55). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan baik yang bekerja di lapangan maupun di kantor berjumlah sebanyak 52 (Lima puluh dua) orang.

2. Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

Sampel adalah: "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sedangkan penelti lainnya berpendapat jika subyeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2012:112).

Pada penelitian ini penulis menetapkan jumlah sampel secara sensus dimana populasi dianggap sebagai sampel yaitu 52 (Lima puluh dua) orang karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 macam teknik dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, dimana menggunakan 2 metode yaitu:

- Observasi yaitu aktivitas terhadap suatu objek dengan maksud memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelum.
- Kuisisioner yaitu alat riset atau survei yang atas serangkaian pertanyaan tertulis.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap literatur yang menunjang penelitian ini.

4. Hasil

4.1 Hasil analisis data

1. Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel4.1

Hasil uji analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,399	3,079			
	Lingkungan Kerja (X1)	0,222	0,095	0,186	3,325	0,004
	Motivasi (X2)	0,100	0,085	0,101	2,184	0,009
	Kepemimpinan (X3)	0,662	0,071	0,748	9,269	0,000
	Kepuasan Kerja (X4)	0,249	0,089	0,143	3,668	0,002

Sumber: SPSS 24.0

Sumber : hasil *output* SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 1,399 + 0,222 + 0,100 + 0,662 + 0,249$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka penjelasan masing-masing variabel adalah :

1. Konstanta (β_0) = 1,399, ini menunjukkan harga *constant*, dimana jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kepuasan Kerja (X4) = 0, maka Kinerja Karyawan = 1,399.

2. Koefisien (β_1) = 0,222, ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan atau dengan kata lain jika Lingkungan Kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,222. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan, semakin besar Lingkungan Kerja maka Kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. akan meningkat.

3. Koefisien (β_2) = 0,100, ini berarti bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan atau dengan kata lain jika Motivasi (X2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,100. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi dengan Kinerja karyawan, semakin meningkat Motivasi maka akan semakin meningkat pula Kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.

4. Koefisien (β_3) = 0,662, ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika Kepemimpinan (X3) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,662. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan, semakin meningkat Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.

5. Koefisien (β_4) = 0,249, ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika Kepuasan Kerja (X4) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,249. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan, semakin meningkat Kepuasan Kerja maka akan semakin meningkat pula Kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.

2. Uji koefisien Korelasi (r) dan uji koefisien determinasi R^2)

Tabel 4.2

Hasil Uji koefisien Korelasi dan determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.690	0,93110

Sumber: SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715 berarti 75,1% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), dan Kepuasan Kerja (X4). Sedangkan sisanya 24,9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.3

Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t	Sig.	Keputusan
Lingkunga Kerja	3,325	0,004	Signifikan
Motivasi	2,184	0,009	Signifikan
Kepemimpinan	9,269	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	3,668	0,002	Signifikan

Sumber: SPSS 24.0

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4.3 diatas akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Output SPSS menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,325 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,01174 dengan nilai sig t sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.
2. Output SPSS menunjukan nilai t hitung sebesar 2,184 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,01174 dengan nilai sig t sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.
3. Output SPSS menunjukan nilai t hitung sebesar 9,269 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,01174 dengan nilai sig t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.
4. Output SPSS menunjukan nilai t hitung sebesar 3,668 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,01174 dengan nilai sig t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.

2. Uji simultan (uji F)

Tabel 4.4

Hasil Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,080	4	25,520	29,437	.000 ^b
	Residual	40,746	47	0,867		
	Total	142,827	51			

Sumber : SPSS 24.0

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 25.

Berdasarkan pada tabel 4.18 tersebut diperoleh F hitung = 29,437 > dari F tabel = 2,57 dan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *P-Value* 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, apabila F hitung > dari F tabel dan jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

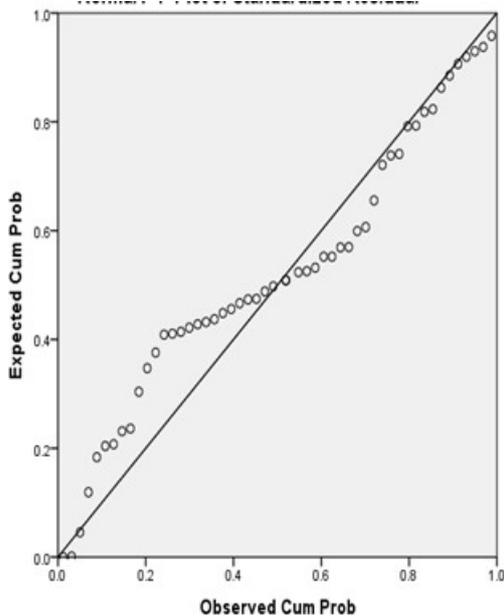
4.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

A. Analisis Grafik

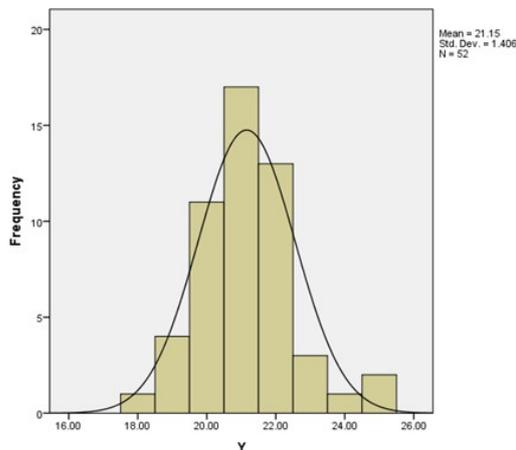
Cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan grafik normal P-P plot. Hasil output SPSS terlihat seperti Gambar 4.1, dan Gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Pengujian Normaitas Histogram



Grafik 4.1 memberikan penjeasan distribusi data normal. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Pengujian grafik histogram



Grafik histogram 4.2 diatas di nyatakan normal, karena grafik histogram tersebut menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi memenuhi asumssi normalitas karena membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri. berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

B. Analisis Statik

Pengujian dilakukan dengan meihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada One Sample Kolmogrofv-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai Signifikasi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai Signifikasi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.5
Uji Kolmogrofv-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95998366
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.104
	Negative	-.178
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c

Sumber: SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0.142 hal ini berarti nilainya di atas signifikan 0,05 artinya variabel tersebut berdistribusi normal.

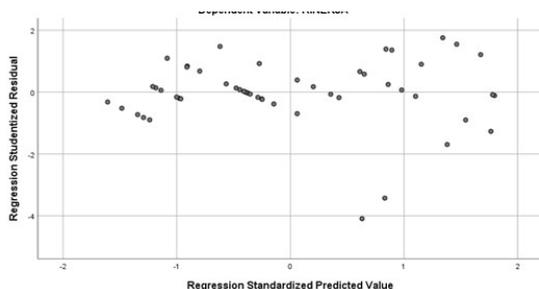
2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada dua cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu, analisis grafik dan analisis statistik.

A. Analisis Grafik

Gambar 4.3

Pengajuan Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: SPSS 24.0

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik – titik tersebar tidak teratur dan tidak membentuk pola yang teratur, serta berada di atas maupun dibawah angka nol sumbu vertikal, yang berarti model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

B. Analisis statistik

3. Uji Multikolinieritas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 di indikasi suatu variabel bebas terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	1,399	3,0179			0,454	0,652		
Lingkungan Kerja	0,222	0,095	0,186		3,325	0,004	0,945	1,058
Motivasi	0,100	0,085	0,101		2,184	0,009	0,832	1,202
Kepemimpinan	0,662	0,071	0,748		9,269	0,000	0,933	1,072
Kepuasan Kerja	0,249	0,89	0,143		3,668	0,002	0,822	1,216

Sumber: SPSS 25.0

1. Nilai VIF dari lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja lebih kecil atau di bawah 10 (VIF < 10) yaitu 1,058, 1,202, 1,072 dan 1,216. Hal ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

2. Nilai tolerance dari lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,1 yaitu 0,945, 0,832, 0,933, dan 0,822. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas,

melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi, Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

1. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,
2. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,
3. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Jika hasil uji Durbin-Waston tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test, dimana hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.715	.690	0,93110	2,016

Sumber: SPSS 24.0

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,016, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 52 (n) dan jumlah variabel independen 4 (k = 4), maka diperoleh nilai du sebesar 1,7223, dan nilai DW sebesar 2,016 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,7223. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif.

4.4 Pembahasan

A. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai koefisien (β_1) = 0,222 dengan t_{hitung} (3,325) > t_{tabel} (2,01174) dan signifikansi (0,004) < 0,05. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Artinya, jika Lingkungan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan akan meningkat signifikan, demikian sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Terdapat 5 butir pertanyaan yang menggambarkan bagaimana Lingkungan Kerja di dalam perusahaan kepada karyawannya. Seluruh pertanyaan tersebut merupakan penjabaran dari dimensi Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Kinerja Karyawan akan meningkat dengan di dukung oleh lingkungan kerja. Karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga Kinerja Karyawan meningkat (Sedarmayanti, 2011:21).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Ewaldy, dkk, 2022), (Loliyana, 2021), dan (Abdullah, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif yang diteliti oleh (Nurhaedah, dkk 2020) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan

Variabel Motivasi (X_2) mempunyai koefisien (β_2) = 0,100 dengan t_{hitung} (2,184) > t_{tabel} (2,01174) dan signifikansi (0,009) < 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Artinya, jika motivasi terpenuhi maka hal ini akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan demikian sebaliknya. Terdapat 5 butir pertanyaan yang menggambarkan bagaimana bentuk motivasi di dalam perusahaan kepada karyawannya. Seluruh pertanyaan tersebut merupakan penjabaran dari dimensi motivasi.

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai, dengan meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2016:143).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Manikottama, dkk 2019), (Loliyana, 2021), dan (Abdullah, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel motivasi berpengaruh negatif yang diteliti oleh (Nurhaedah, dkk 2020) dan (Changgriawan, 2017) yang

menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan

Variabel Kepemimpinan (X_3) mempunyai koefisien (β_3) = 0,662 dengan t_{hitung} (9,269) > t_{tabel} (2,01174) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Artinya, Kepemimpinan terpenuhi maka hal ini akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan demikian sebaliknya.

Terdapat 5 butir pertanyaan yang menggambarkan bagaimana bentuk Kepemimpinan di dalam perusahaan kepada karyawannya. Seluruh pertanyaan tersebut merupakan penjabaran dari dimensi kepemimpinan. Dengan kepemimpinan yang ada di dalam organisasi yang membuat suasana kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan (Anoraga, 2010:214).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Akbal, Said, Rusjdin, 2020) dan (Nurhaedah, dkk 2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan yang diteliti oleh (Manikottama, dkk 2019) dan (Saputri & Andayani, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan

Variabel Kepuasan Kerja (X_4) mempunyai koefisien (β_3) = 0,249 dengan t_{hitung} (3,668) > t_{tabel} (2,01174) dan signifikansi (0,002) < 0,05. Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Artinya, jika Kepuasan Kerja terpenuhi maka hal ini akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan demikian sebaliknya.

Terdapat 5 butir pertanyaan yang menggambarkan bagaimana bentuk kepuasan kerja di dalam perusahaan kepada karyawannya. Seluruh pertanyaan tersebut merupakan penjabaran dari dimensi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya, Kepuasan kerja yang di peroleh dalam bekerja akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2011:127).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Nurhaedah, dkk 2020), (Saputri & Andayani, 2018) dan (Changgriawan, 2017) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat gap penelitian dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif yang diteliti oleh (Nabawi, 2019) dan (Nabawi, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan

kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan

Pada penelitian ini, 5 butir pertanyaan kuesioner dari 5 (lima) variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) dengan Kinerja Karyawan (Y) telah dibagikan kepada 52 responden pada karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan melihat besarnya pengaruh antara keempat variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara simultan berdasarkan hasil yang di dapat nilai R Square 0,715 berarti 71,5% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3), Kepuasan Kerja (X_4). Sedangkan sisanya 28,5% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan uji-F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 29,437 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,57. Oleh karena itu, dikarenakan F_{hitung} (29,437) > F_{tabel} (2,57) dan nilai probabilitas 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Apakah lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang menyimpulkan secara

simultan lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perolehan hasil perhitungan pada variabel lingkungan kerja diperoleh hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Sehingga dengan demikian lingkungan kerja yang ada di perusahaan PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan memenuhi keinginan dari karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel motivasi didapati pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Sehingga dengan demikian motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.
3. Perolehan hasil perhitungan pada variabel kepemimpinan diperoleh hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Sehingga dengan demikian kepemimpinan yang ada di perusahaan PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan telah memenuhi keinginan dari karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil perhitungan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan. Sehingga dengan demikian kepuasan kerja yang ada di perusahaan PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan telah memenuhi keinginan dari karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.
6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang erat serta secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian analisis deskriptif dapat dilihat nilai rendah pada indikator “ terdapat komunikasi yang baik di PT. Bringin Karya Sejahtera“ mengingat sangat pentingnya komunikasi dan komunikasi menjadi jembatan antar sesama karyawan peneliti berharap perusahaan mampu memperbaiki system komunikasi antara sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja PT. Bringin Karya Sejahtera
2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian analisis deskriptif terdapat nilai rendah pada

“keamanan dan kenyamanan karyawan untuk bekerja“, kenyamanan dan keamanan pada saat bekerja yang otomatis akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti berharap perusahaan mampu menciptakan suasana bekerja yang nyaman, aman agar dapat memperbaiki kinerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan

3. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian analisis deskriptif terdapat nilai rendah pada “keputusan bersama antara pimpinan dan bawahan di PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan“, Keputusan dalam suatu perusahaan memang menjadi hak para pemimpin. Keputusan tersebut harus di ambil secara musyawarah dengan para bawahan untuk menghasilkan keputusan bersama. Dalam hal ini peneliti berharap perusahaan mampu memperbaiki pola kerja kepemimpinan dengan menjadikan keputusan yang diambil secara bersama-sama agar menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Balikpapan

4. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis deskriptif terdapat nilai rendah pada “terdapat karyawan yang puas terhadap system promosi di PT. Bringin Karya Sejahtera“ dengan adanya system promosi yang baik dapat membuat karyawan dapat bekerja semangat ataupun giat agar dapat menciptakan kinerja yang meningkatkan

DAFTAR RUJUKAN

Abdullah, Isnaini Diana Putri, 2018, **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan di PT. Bama,

Journal of Business and Innovation Management, Volume 1 Nomor 1, Universitas Hasyim Asy'ari.

Achmad, Sani Supriyanto, Dan Masyhuri, Machfud, 2010, **Metodologi Riset Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesatu, Penerbit UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI), Malang.

Andayani, Kemas Vivi dan Cahyani, Riri Arianti, 2021, **Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra**, *Jurnal Perkusi*, Volume 1 Nomor 2, Universitas Pamulang.

Arikunto, Suharsimi. 2012. **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**. Penerbit PRineka Cipta, Jakarta.

Ardana, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Graha Ilmu, . Yogyakarta.

Anoraga, Pandji. 2013, **Manajemen Bisnis**, Rineka Cipta, Jakarta.

Assauri, Sofjan. 2012. **Manajemen Pemasaran**. Jakarta: Rajawali-Gramedia Pustaka Utama

- Azwar, S, 2017, **Reliabilitas dan Validitas**, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Changgriawan, Garry Surya, 2017, **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. One Way Production**, *Jurnal AGORA*, Volume 5 Nomor 3, Universitas Kristen Petra.
- Danim, Sudarwan. 2012. **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam. Penerbit Pramada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung.
- Hadiyatno, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Surakarta : Yuma Pustakan.
- Handoko, 2015. **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto**. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Kristen Petra.
- Hasibuan, Malayu, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.
P.Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia. 2016.
- Heruwanto, Joni, Dede Septian, dan Ergo Nurpatia Kurniawan, 2018, **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor**, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Volume 15 Nomor 02, ISSN 1858-1048, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2013, **Structtural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)**, Edisi 3, Universitas Diponegoro.
- Loliyana, Rina, 2020, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardeka Cipta Pratama**, *Jurnal Perspektif Bisnis*, Volume 3 Nomor 2, ISSN : 2338-1115, Universitas Mitra Indonesia.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan Remaja Roskadarya, Bandung.
- Manikottama, dkk, 2019, **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi**, *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Volume 5

- Nomor 2, ISSN : 2528-5149,
Institut Pertanian Bogor.
- Masitoh, Imas, dkk, 2019, **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 3, ISSN : 2655-0008, Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Murdiyanto, Agus, 2012, **Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah**, *Jurnal Tema*, Volume 9 Edisi 1, Universitas Stikubank Semarang.
- Nitisemito, Alex S. 2014, **Manajemen Personalialia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payaman, Simanjuntak. 2012. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakkan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pudjiati, dan Tamzil Yusuf, 2017, **Perilaku Organisasi Untuk Mahasiswa dan Umum**, LPPM Uniba Press Universitas Balikpapan.
- Pramesti, Getut, 2017, **Statistika Penelitian dengan SPSS 24**, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. **Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi**, Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, Ahmad, 2013, **Sistem Manajemen Kinerja**, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Saputri, Rahayu, dan Andayani, Nur Rahmah, 2018, **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam**, *Journal of Applied Business Administration*, Volume 2 Nomor 2, e-ISSN : 2548-9909, Politeknik Negeri Batam.
- Sedarmayanti, 2012, **Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya**, Bandung : PT. Rafika Aditam.
- Siagian, Sondang P. 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad, Jauhar, 2012, **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**, Penerbit Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Kencana Prenada : Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Thoha. Miftah. 2014. **Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya**. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Umar, Husein, 2014, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Cetakan Keempat, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wahidmuni, 2017, **Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif**, Malang : Badan Penerbit UIN Maulana Malik Ibrahim.

Wibowo, 2012, **Manajemen Kinerja**, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2014, **Perilaku dalam Organisasi**, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2015, **Manajemen Perilaku Organisasi**, Penerbit Prenada Media Group : Jakarta.

Winardi. *Manajemen Perubahan Management of Change*. 2016.

Wijayanto, Dian, 2012, **Pengantar Manajemen**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Wilson, Bangun, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Erlangga.

Widodo, Suparno, 2015, **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.