

# ***Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja.***

*Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work.*

Feri Ihsan Muzaki<sup>1</sup>, Wita Ulfa Sari<sup>2\*</sup>, Indah Kharisma Putri<sup>3</sup>, Risky Septian Arianto<sup>4</sup>, Riyan Sisiawan Putra<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Teknologi Digital, Universitas Nahdlatul Ulama, Surabaya 60237, Indonesia

## **Article info: Research**

DOI :  
<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>

Kata kunci:

Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja.

Keywords:

Employee Performance, Motivation, Leadership, Environment, Organizational Culture, And Work Performance.

## **Article history:**

Received : 08 Mei 2023

Revised : 17 Mei 2023

Accepted : 04 Juni 2023

\*Koresponden email:

witaulva045.mj20@student.unusa.ac.id

Copyright (c) 2023 Feri Ihsan Muzaki, Wita Ulfa Sari, Indah Kharisma Putri, Risky Septian Arianto, Riyan Sisiawan Putra



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; (5) Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu literature review, menyediakan kerangka kerja berkaitan dengan temuan baru dan temuan sebelumnya dalam mengidentifikasi indikasi ada atau tidaknya kemajuan dari hasil suatu kajian tertentu. Metode yang digunakan pada literature review melalui pendekatan sistematis untuk melakukan analisa data secara *simplified approach*. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan, budaya organisasi, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil dan diskusi yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabels motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan perstasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Abstract**

This study aims to determine: (1) The effect of motivation on employee performance; (2) The influence of leadership on employee performance; (3) The influence of the work environment on employee performance; (4) The influence of organizational culture on employee performance; (5) The effect of work performance on employee performance. The method used, namely Literature review, provides a framework related to new findings and previous findings in identifying indications of whether or not there is progress from the results of a particular study. The method used in the literature review is through a systematic approach to analyzing data in a simplified approach. The author takes all the research designs used in identifying the influence of work motivation, leadership, environment, organizational culture, and work performance on employee performance.

**Kutipan:** Muzaki, F. I. ., Ulfa Sari, W. ., Kharisma Putri, I. ., Septian Arianto, R. ., & Putra, R. S. . (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. GREENOMIKA, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan

mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut pendapat MTE Hariandja (2002) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Maka dari itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi Semakin meningkat baik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan mendayagunakan karyawan agar dapat berfungsi secara produktif dan optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) karyawan merupakan terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja atau karyawan, suatu proses manajemen di mana hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang bisa diukur. Komponen karyawan merupakan salah satu *stakeholder* atau pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan modal terpenting bagi sebuah perusahaan. Sebagai modal yang sangat berharga, karyawan perlu dikelola agar kinerjanya tetap produktif. Namun pengolahannya tidak semudah yang dibayangkan, karena karyawan memiliki status, pemikiran, dan latar belakang yang berbeda. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu faktor motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja.

Motivasi kerja dijadikan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, menurut pendapat Edy (2019) apabila motivasi dalam sebuah perusahaan masih dirasa kurang diperhatikan maka akibatnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang produktif dan penurunannya kualitas kerja dimana hal itu dapat mengakibatkan kerugian untuk perusahaan. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus mampu menggerakkan dan mendorong mereka untuk tetap produktif dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sehingga suatu perusahaan dapat memelihara komponen karyawan, sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan. Ketercapaian dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang memiliki inovasi dan kreatifitas yang tinggi. Kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan perusahaan mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor selanjutnya lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja di perusahaan manufaktur sangat beragam dari mulai lingkungan kerja fisik sampai pada lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ditandai dengan *hall* (gedung) setiap bagian-bagian terkait dengan banyaknya sarana dan prasarana berupa mesin, perkakas dan alat-alat lainnya. Setiap gedung memiliki warna putih dilengkapi dengan identitas dibagian pintu masuk dan tepi jalan, misalnya *Quality Control*, Gudang, dan *Utility*. Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari hubungan antar karyawan dengan atasan dan operasional dengan fungsi level, misalnya staff dengan manajer dan operator produksi dengan kepala regu produksi menurut (Anis Rahmawati, 2021). Sedangkan budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan juga merupakan faktor determinan yang mampu mempengaruhi kinerja menjadi naik atau turun.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya (Imam Prayogi, 2017) Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Hal tersebut akan mengakibatkan terhambatnya proses pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; (5) Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu *literature review*. *Literatur review* adalah sebuah metode yang sistematis, eksplisit dan *reproducible* untuk melakukan identifikasi, evaluasi

dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti dan praktisi. *Literatur review* bertujuan untuk membuat analisis dan sintesis terhadap pengetahuan yang sudah ada terkait topik yang akan diteliti untuk menemukan ruang kosong bagi penelitian yang akan dilakukan. Tujuan yang lebih rinci dijelaskan oleh Okoli & Schabram (2010) *literature review* menyediakan kerangka kerja berkaitan dengan temuan baru dan temuan sebelumnya guna mengidentifikasi indikasi ada atau tidaknya kemajuan dari hasil suatu kajian tertentu. Metode yang digunakan pada *literatur review* melalui pendekatan sistematis untuk melakukan analisa data secara *simplified approach*. Penelitian ini membahas strategi dalam mencari jurnal yang didapatkan melalui *data base* penyedia jurnal nasional dan internasional yaitu melalui *google scholar* dan *sciencedirect*. Penulis membuka *website google scholar* dan *sciencedirect*. penulis menuliskan kata kunci pada kolom *search* sesuai dengan apa yang akan direview dan muncul beberapa jurnal mengenai kata kunci motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja. Tahapan yang ditempuh pada analisa *simplified approach* meliputi meringkas setiap teratur kritikal yang dilakukan secara bersamaan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan teratur setan untuk melihat hubungan antara satu literatur dengan lainnya, mengidentifikasi dari hasil setiap penelitian di mana skema yang dihasilkan harus mencerminkan pertanyaan penelitian dari data data review. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi pengaruh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Analisis terhadap Persamaan dan Perbedaan dari Setiap Penelitian

Dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh motivasi, kepemimpinan, lingkungan, budaya organisasi dan prestasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2012) dalam penelitian Lusri. L. (2017) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pernyataan Kasmir (2016) bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011); dan Pujianto et al., (2022).

Menurut James M. Black dalam Rivai (2009); Pujianto & Larasati, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu. Gaya Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya (Andi Tarlis 2017). Berdasarkan hasil penelitian Bahagia, R., Putri, L. P., & Ridwansyah, T. (2018). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, 2014; Pujianto, 2022). Karena itu, pada hakikatnya karyawan tidak cukup hanya sekedar diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan dari pimpinan agar apa yang mereka kerjakan berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Kusuma (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Budaya Organisasi menurut Mardiana (2005) Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. merasa menjadi satu kesatuan dengan perusahaan. Meningkatkan kompetensi dan bertindak inovatif ini menandakan karyawan mau terus-menerus belajar dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga atasan tidak kecewa dan karyawan pun menjadi semakin kompeten dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian komunikasi yang tidak dibatasi oleh hierarki akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak kaku sehingga bekerja pun akan terasa menyenangkan.

Budaya organisasi adalah suatu wujud tanggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Pujiyanto & Evendi, 2021). Menurut Kreitner dan Kinicki. sedangkan menurut Edison (2016) “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Penerapan budaya organisasi seperti karyawan yang mau terus meningkatkan kompetensinya, mencoba untuk bertindak inovatif, berkomunikasi dengan tidak dibatasi oleh hierarki, adanya ketertarikan untuk menyampaikan kritik dan saran serta merasa menjadi satu kesatuan dengan perusahaan. Meningkatkan kompetensi dan bertindak inovatif ini menandakan karyawan mau terus-menerus belajar dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga atasan tidak kecewa dan karyawan pun menjadi semakin kompeten dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian komunikasi yang tidak dibatasi oleh hirarki akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak kaku sehingga bekerja pun akan terasa menyenangkan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013). Hal ini sejalan dengan penelitian Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020) berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat prestasi kerja dengan nilai signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel prestasi kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Herlina (2017) tentang pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.** Hasil Penelitian terkait Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja

No	Author dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Moh. Sutoro , Syamsi Mawardi dan Endang Sugiarti (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Hasil penelitian mengemukakan, bahwa kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga dipengaruhi positif oleh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan. Kemudian dalam konteks kerja individu, kinerja para pegawai lebih dipengaruhi oleh kepemimpinan.

No	Author dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya.
3	Miftahul Ainun Na'im Basori , Wawan Prahiawan dan Daenulhay (2017)	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera	Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis keempat yang berbunyi "lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" dinyatakan ditolak.
4	Any Isvandiari Dan Bagus Al Idris (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang.
5	Rahmad Bahagia, , Linzy Pratami Putri , Tommy Rizdwansyah c (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
6	Shindie Aulia Joushan Muhammad Syamsun Lindawati Kartika (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin baiknya nilai budaya organisasi di PT PLN (Persero) Area bekasi dianut maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawannya.
7	Samsul Arifin,Noer Aisyah Barlian dan Zainul	Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi

No	Author dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Hidayat. (2018)	Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumpasari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang	berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumpasari, hal ini juga akan mempengaruhi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang semakin baik.
8	Phong Than Nguyen, Andri Yandi Dan M. Rizky Mahaputra (2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi (Studi Human Studi Sastra Manajemen Sumberdaya)	Berdasarkan Rumusan, Tujuan Dan Hasil Yang Diulas Dan Dibahas Dalam Artikel Ini, Maka Dapat Disimpulkan Untuk Membangun Hipotesis Penelitian Selanjutnya Adalah: Motivasi Kerja , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi , Prestasi Kerja , Kompetensi Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
9	Rahman Hasibuan Dan Arnesih (2020)	Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciba Vision Batam	Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
10	Fariyal Balqis Dan Edi Sugiono (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard, Jakarta Selatan	Hasil Penelitian Ini Membuktikan Bahwa Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Progard. Hal Tersebut Menunjukkan Bahwa Semakin Baik Penilaian Prestasi Kerja Yang Diterapkan Dalam Perusahaan, Maka Semakin Baik Pula Kinerja Karyawan Yang Bersangkutan.

### 3.2. Pembahasan

#### 3.2.1. Penekanan Masalah yang Diangkat untuk Penelitian

Pada penelitian Dewi, John E. H. J. FoEh, Henny A. Manafe (2022), Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi, Endang Sugiarti (2020), Miftahul Ainun Basori (2017), Zahrotul Farhah (2022), dalam penelitian jurnalnya memiliki persamaan dan saling berkaitan. Karena yang diangkat sebagai poin penting dalam penilaiannya adalah motivasi, kepemimpinan, lingkungan, budaya organisasi, dan prestasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Phong Than Nguyen, Andri Yandi, Rizky Mahaputra (2020) dalam penelitiannya lebih menganalisis mengenai terhadap berbagai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Sedangkan Endang Sugiarti (2020) mengidentifikasi bahwa masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan.

### 3.2.2. Langkah Penelitian atau Metode yang Digunakan

Rahman Hasibuan dan Arnesih (2020) melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan. Samsul Arifin, Noer Aisyah Barlian dan Zainul Hidayat. (2018) dan Phong Than Nguyen, Andri Yandi dan M. Rizky Mahaputra (2020) melakukan desain penelitian yang sama yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja dengan motivasi dan prestasi kerja. Pada penelitiannya Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi dan Endang Sugiarti (2020) melakukan penelitian untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Any Isvandiari Dan Bagus Al Idris (2018); Linzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah c (2018) melakukan penelitian yang sejalan yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018) menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan sampling jenuh (*sensus*). Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). sedangkan Rahmad Bahagia, Linzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah (2018) menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan angket dan wawancara terhadap karyawan yang bersangkutan.

## 4. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, dan faktor eksternal. Kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi komunikasi yang baik, memberikan dukungan, dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan. Selanjutnya, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan panduan yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Budaya yang mendorong kerja tim, kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut hasil penelitian ini menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi, prestasi kerja yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan, budaya organisasi, dan prestasi kerja saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Arifin, S., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *In Progress Conference* (1)1, pp. 480- 487.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *In Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (1)1.

- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 29-43.
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1).
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, MSA. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fitriani, D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-9
- FoEh J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlintas Kepolisian Daerah NTT. *ULTIMA Management-Jurnal Ilmu Manajemen Jakarta*.
- FoEh J. E., Meutia, K. I. & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S. K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*. Jakarta.
- Halijah. (2016). Tugas Akhir Program Magister. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Bappeda dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tana Tidung). *Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 2. Yogyakarta.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219.
- Hasibuan, A. E., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba. Pangkal Pinang*.
- Hasibuan, H. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Bening*, 7(2), 282-294
- Hutapea, P. dan Thoah, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Issn, P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2).
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Juhji, J., Syafe', Z., & Gunawan, A. (2020). Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 172–186.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2),

689–696.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Lian, B. (2019). Tanggung Jawab Tridharma Perguruan Tinggi Menjawab Kebutuhan Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 100–106.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 242–252. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pujianto, W. E. (2022). *Pengantar Manajemen Era Digital*. Pustaka Aksara.
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (QWL) dan Knowledge Management terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Eko Pujianto, W., & Larassaty, A. L. . (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi dengan Model Blue Ocean Leadership melalui Dimensi Spiritual. *Journal of Research and Technology*, 8(2), 179–193. Retrieved from <https://journal.unusida.ac.id/index.php/jrt/article/view/670>
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(2), 63. <https://doi.org/10.37403/strategic.v2i2.61>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (5)1
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.