

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Remond Joey Paywala, Erlina Rufaidah dan Rahmah Dianti  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung  
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The background of this research motivated by a rapid of economic growth in both of domestic and international sector in globalization era. This research used descriptive verification method. The population in this research amounted to 100 employees and a sample of 80 respondents used probability sampling with proportional simple random sampling. Data collection was done by using observation, questionnaire, and interview. The result showed that there are partial effect of work environment to work motivation, bonuses to work motivation, and leadership style to work motivation, also work environment on employees' performance. There is also a relation between work environment, bonuses, and leadership style.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perekonomian yang semakin pesat di era globalisasi membuat keadaan persaingan bisnis baik di pasar domestik maupun di pasar internasional semakin ketat. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif verifikatif* populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. sampel yang diperoleh sebanyak 80 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan proposional *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh 1. Parsial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 2. Parsial bonus terhadap motivasi kerja 3. Parsial gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja 4. Hubungan lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan 5. Parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Perekonomian yang semakin pesat di era globalisasi ini membuat keadaan persaingan bisnis baik di pasar domestik maupun di pasar internasional semakin ketat. Perubahan tingkat perekonomian ini diiringi dengan kemajuan teknologi yang dapat mempermudah perusahaan domestik maupun internasional dalam mengembangkan bisnisnya. Setiap perusahaan berlomba-lomba dalam mencari dan merebut hati konsumen mereka masing-masing untuk melakukan pembelian. Manajemen sebuah perusahaan hendaknya bisa menonjolkan sisi keunggulan perusahaan mereka. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber

daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang seharusnya tidak diperlukan.

PT. Nindya Karya ini bergerak dalam bidang konstruksi yang berada dibawah langsung kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Permasalahan umum yang sering terjadi dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi ini adalah kecelakaan kerja atau kegagalan struktural dalam tahap konstruksi sebagian besar disebabkan oleh kurangnya disiplin pekerja. Keinginan untuk mempercepat proyek adalah satu alasan mengapa tahapan tertentu dilalui tanpa perawatan yang memadai.

Ada 7 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Ketersediaan peralatan dan barang, Lingkungan Kerja, Tanggung jawab, Visi Misi, Gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan diri, dan Bonus. Kompensasi adalah upah, gaji dan

semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Perusahaan dapat dipandang sebagai sistem yang memproses masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output). Perusahaan mengolah masukan berupa sumber ekonomi yang nilainya lebih tinggi dari pada nilai masukan yang dikorbankan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan utama memperoleh keuntungan dari usaha yang dijalankan serta berusaha mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan hidup dari usaha itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting, namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, visi misi budaya kerja, sistem komunikasi, pelatihan dan pengembangan diri serta bonus dan insentif. Sistem komunikasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan, di Nindya Karya Sumatera Selatan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik, dimana pimpinan menjalin hubungan dengan karyawan dengan cara yang menyenangkan, bersahabat, ramah dan bijaksana sehingga terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin yang otoriter akan

menyebabkan kinerja karyawan terganggu.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Nindya Karya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Nindya Karya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Nindya Karya.
- 4) Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan di PT. Nindya Karya.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya.
- 8) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya.

9) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya.

10) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survey. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui pengaruh simultan dan parsial kelima variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Nindya Karya sebanyak 100 orang dengan sampel sebanyak 80 karyawan yang di dapat menggunakan rumus *T Yamane*.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan angket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nindya Karya. Hal ini dibuktikan dengan Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,305 > 1,665$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan Rahmad Saleh (2013), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PPPPTK IPA. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

### 2. Pengaruh Bonus terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel bonus terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nindya Karya. Hal ini dibuktikan dengan Secara parsial ada pengaruh bonus terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  atau  $2,143 > 1,665$  dan  $sig. 0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kebutuhan *McClelland* mengenai kebutuhan pencapaian yaitu dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil. Bonus mampu menjadi dorongan motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pencapaian ini, dimana setiap prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai mendapat penghargaan dalam bentuk pemberian bonus, sehingga pegawai akan termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasinya. Dapat dilihat bahwa dengan pemberian bonus yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nindya Karya. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,810 > 1,665$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheny (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kebutuhan manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan

yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan yang fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Pimpinan perusahaan hendaknya bisa menyesuaikan Gaya Kepemimpinan atau *style* memimpin karyawan yang diwakinya agar tidak terjadinya penurunan motivasi kerja dari karyawan.

#### **4. Hubungan Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan di PT. Nindya Karya. Hal ini dibuktikan

dengan perhitungan Hal ini dibuktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  semuanya lebih besar dari 0,220 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sutrisno (2010: 118) Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Ghiselli & Brown dalam Khomsahrial Romli (2011: 44) fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesialisasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain adalah: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu

mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry dalam Khomsahrial Romli (2011:35) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan (2) pengorganisasian (3) penggerakkan (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama produktif dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin menurut Gerungan dalam Khomsahrial Romli (2011:65) adalah: (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok, (2) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia

luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok. Sebaiknya ada sinkronisasi antara lingkungan kerja, bonus dan gaya kepemimpinan agar terwujudnya tujuan dari perusahaan PT Nindya Karya Palembang Sumatera selatan..

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

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu dengan  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  atau  $2,058 > 1,665$  dan  $sig. 0,043 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

pendapat para ahli yaitu misalnya Wiryawan (2009: 6-7), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2010), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya



organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

#### **6. Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu dengan  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  atau  $2,058 > 1,665$  dan sig.

$0,043 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{ZX_2}$  sebesar 0,359 berarti besarnya pengaruh langsung bonus terhadap kinerja karyawan sebesar 35,9%. Pemberian bonus merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan bonus yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Menurut [ CITATION Mal11 \l 1057 ] mengemukakan bahwa bonus adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Bonus ini merupakan alat yang dipergunakan

pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. [ CITATION Anw171 \l 1057 ] mengemukakan bahwa bonus adalah bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Jadi, menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa bonus adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. [ CITATION Anw171 \l 1057 ] mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bonus yang diberikan untuk karyawan diharapkan lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian bonus yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan.

## **7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{ZX_3}$  sebesar 0,334 berarti besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,4%. [ CITATION Mif10 \l 1057 ] mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan

kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

[ CITATION Did18 \l 1057 ]

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi orang lain, baik bawahan atau kelompok, atau kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan

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

Hasil perhitungan dengan SPSS diketahui koefisien jalur untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $\rho_{ZY}$  sebesar 0,341 berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,1%. Motivasi dapat dipandang

sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Seperti yang dikemukakan oleh [ CITATION Anw171 \l 1057 ] motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini

menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

#### **9. Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

Kadar Determinasi sebesar 0,319 atau 31,9% ini berarti variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan sebesar 31,9% sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah

yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Menurut [ CITATION Edy14 \l 1057 ] Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut [ CITATION Anw171 \l 1057 ] Bonus adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, bonus merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi

karyawan kepada organisasi. Menurut Prof. Maccoby dalam [ CITATION Mal11 \l 1057 ] seorang pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Para pemimpin yang baik untuk masa kini adalah orang yang religius, dalam artian menerima kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama besar secara kumulatif.

Menurut [ CITATION Anw171 \l 1057 ] Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $11,866 > 2,72$  dan signifikansi  $0,000 <$

$0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan kadar determinasi sebesar  $0,319$  atau  $31,9\%$  ini berarti variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan sebesar  $31,9\%$  sisanya sebesar  $68,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Perusahaan hendaknya memiliki lingkungan kerja yang baik dan asri agar motivasi kerja karyawan semakin terpacu, kemudian perusahaan juga harus memastikan bahwa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, dan pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawannya sehingga terciptalah motivasi kerja yang tinggi.

#### **10. Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kadar Determinasi sebesar  $0,495$  atau  $49,5\%$ , ini berarti variabel kinerja karyawan

dipengaruhi secara simultan oleh variabel lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sebesar 49,5%, sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena disitulah seorang karyawan menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Menurut [ CITATION Edy14 \l 1057 ] lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan,

pencahayaannya, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi, tergantung pada kriteria-kriteria seperti: omset tahunan perusahaan, atau jumlah pelanggan yang diperoleh, atau nilai saham perusahaan saat ini.

Pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Masing-masing memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah bisnis sangat bergantung pada faktor tersebut. Indikatornya cukup mudah

dilihat yaitu dari perkembangan yang dicapai. Jika mengalami penurunan, maka ada yang salah dengan atasan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut McCormick dalam ([ CITATION Anw171 \l 1057 ]). Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan

untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Dalam [ CITATION Anw171 \l 1057 ] Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan hendaknya memiliki lingkungan kerja yang baik dan asri agar motivasi kerja karyawan semakin terpacu, kemudian perusahaan juga harus memastikan bahwa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, dan pemimpin juga

harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawannya sehingga terciptalah motivasi kerja yang tinggi, sehingga terciptalah kinerja karyawan yang maksimal agar perusahaan menjadi lebih maju lagi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan.
2. Secara parsial ada pengaruh bonus terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  atau  $2,143 > 1,665$  dan sig.  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.
3. Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan

PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,810 > 1,665$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

4. Ada hubungan antara semua variabel eksogen (lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan) pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (lihat lampiran) semuanya lebih besar dari 0,220 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
5. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  atau  $2,058 > 1,665$  dan sig.  $0,043 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.
6. Ada pengaruh langsung bonus terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  atau  $3,036 > 1,665$  dan sig.  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.



7. Ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,082 > 1,665$  dan sig.  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.
8. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,427 > 1,665$  dan sig.  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.
9. Ada pengaruh lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $11,866 > 2,72$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
10. Ada pengaruh lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-

sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $18,346 > 2,49$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan*. Sukabumi: CV Jejak.
- Rusman, T. (2015). *Statistika Penelitian Aplikasinya dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok: Rajawali.

