

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Operasional BOSHE VVIP Club Bali)

Leo Agung Andaru T.U, Wahyu Hidayat, Reni Shinta Dewi

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro

Email : gia_agoenks@yahoo.com

Abstract

Some of the factors that affect the performance of the employees include motivation, leadership, and work environment. This study aims to identify and explain the influence of motivation, leadership, and work environment on employee performance of operational Boshe VVIP Club Bali. This type of research is explanatory research. The technique of collecting data using interviews, documentation, observations, and questionnaires. The conclusion of this study is a significant difference between motivation, leadership, and work environment on employee performance of operational Boshe VVIP Club Bali Based on these conclusions, the company needs to pay attention to things about the chance of getting a reward for employees, the level of satisfaction of the employee benefits obtained , leadership skills and managerial skills for leadership, and are also more selective in the choice and placement of employees in accordance with the atmosphere of the working environment in Boshe VVIP Club Bali

Keywords: compensation, work discipline, motivation to work, employee performance

keywords: motivation, leadership, work environment, employee performance

Abstrak

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional BOSHE VVIP Club Bali. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional BOSHE VVIP Club Bali Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal mengenai kesempatan mendapatkan *reward* bagi karyawan, tingkat kepuasan tunjangan yang didapatkan karyawan, kemampuan *leadership* maupun *managerial skill* bagi pimpinan, dan juga lebih selektif dalam pemilihan serta penempatan karyawan yang sesuai dengan suasana lingkungan kerja di BOSHE VVIP Club Bali

kata kunci : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan perusahaan, maka hendaknya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tapi sektor manusianya. Segala tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan adalah semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan manusia-manusia yang handal yang mampu menjalankan tindakan dan kemudi perusahaan agar dapat selalu *survive*. Maka diperlukanlah perencanaan dan pengelolaan yang efektif atas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, sehingga segala keahlian dan tenaga yang diperlukan

perusahaan dapat digunakan sepenuhnya dengan hasil yang efektif dalam peranan tenaga kerja saat ini dan dapat fleksibel terhadap tanggung jawab yang lain di luar peran utama tenaga kerja tersebut dalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Maka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Indonesia merupakan salah satu negara pariwisata yang cukup diminati oleh turis lokal maupun mancanegara. Menurut BPS Jakarta pada tahun 2014, wilayah ataupun provinsi yang paling diminati dan banyak dikunjungi oleh para turis mancanegara adalah Bali. Bali menjadi surga para investor untuk mengembangkan bermacam-macam bisnis yang mendukung sektor pariwisata di Bali. Berbagai tempat wisata, hiburan, dan penginapan bertumbuh, berkembang, serta terkelola dengan baik di Bali baik oleh pihak pemerintah setempat maupun pihak swasta.

BOSHE VVIP Club Bali merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang entertainment. Pengembangan bisnis entertainment ini berjalan dengan pesat dan prospektus. Maka untuk menunjang proses operasional perusahaan ini dibutuhkan beberapa tenaga kerja yang berkualitas dan kreatif. Kualitas kinerja dari para karyawan bagian operasional dapat dilihat dari penilaian kerja.

Penilaian kinerja ini penting karena dapat memberikan umpan balik yang sesuai diharapkan perusahaan. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan penilaian C dan D dari perusahaan. Penyebab buruknya kinerja karyawan tersebut adalah motivasi yang menurun yang diantaranya karena kegagalan memenuhi target sehingga tidak mampu mendapatkan *reward* dari perusahaan, kemudian terdapat beberapa tindakan *indisipliner* terhadap pimpinan dengan bolos kerja maupun mengabaikan arahan pimpinan, perselisihan dengan sesama rekan kerja, dan juga mencuri properti yang ada di lingkungan kerja. Hal inilah yang menarik penulis untuk mengetahui apakah *motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja* mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis perlu melakukan penelitian mengenai, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional" penelitian dilakukan di BOSHE VVIP Club Bali.

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut: (a) Seberapa besarkah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ? ; (b) Seberapa besarkah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ? ; (c) Seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ? ; (d) Seberapa besarkah pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ? ; (b) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ? ; (c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ? ; (d) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BOSHE VVIP Club Bali ?

KAJIAN TEORI

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Perilaku organisasi sesungguhnya terbentuk dari

perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi. Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi kaitan unsur-unsur komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah: motivasi, disiplin kerja, stress atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan (kompensasi), hubungan komunikasi, peran pimpinan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, lingkungan kerja, produktifitas atau kinerja (*performance*) dan sebagainya (Robbins, 2003 :144). Dalam penelitian ini akan membahas mengenai motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut The Liang Gie (Manullang, 2008 :166) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan pada orang lain dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakannya. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Yang menjadi indikator-indikator motivasi menurut Maslow (Robbins,2003:112) adalah sebagai berikut : *physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, self actualization*.

Menurut Hadari Nawawi (2003:25), kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu, pada dasarnya memotivasi berarti harus dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan mengarah pada tujuan. Yang menjadi indikator-indikator kepemimpinan menurut Hadari Nawawi (1995:15) adalah sebagai berikut : a) kemampuan memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas ; b) komunikasi yang dijalin antara pemimpin dengan karyawan ; c) kemampuan pemimpin dalam mengendalikan karyawan ; d) pemberian kesempatan karyawan menyampaikan ide tentang pekerjaan ; e) kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan ; f) pemberian teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja ; g) sistem pengawasan pemimpin terhadap kinerja karyawan.

Menurut Komaruddin (2000:231), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2000:23) adalah sebagai berikut : a) penerangan tempat kerja ; b) kebersihan tempat kerja ; c) penggunaan warna ruangan tempat kerja ; d) sirkulasi udara tempat kerja ; e) tingkat kebisingan tempat kerja ; f) fasilitas yang diberikan di tempat kerja ; g) kualitas fasilitas kerja ; h) tata ruang tempat kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Yang menjadi indikator-indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2006:95) adalah sebagai berikut : a) kedisiplinan dalam bekerja ; b) frekuensi dalam bekerja ; c) pemanfaatan saat bekerja; d) kreativitas dalam bekerja ; e) frekuensi kesalahan dalam bekerja ; f) tanggung jawab dalam bekerja ; g) pencapaian target kerja.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian operasional BOSHE VVIP Club Bali. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling*. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 66 responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis *crosstab*, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi , uji t dan uji F.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

Mean Motivasi

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		MEAN %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji untuk hidup.	12	18,2	40	60,6	12	18,2	2	3,0	-	-	3,94
2	Gaji yang diterima mendorong untuk bekerja.	10	15,2	40	60,6	13	19,7	3	4,5	-	-	3,86
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan.	11	16,7	41	62,1	13	19,7	1	1,5	-	-	3,94
4	Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan.	9	13,6	38	57,6	19	28,8	-	-	-	-	3,85
5	Jaminan keamanan dan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan.	11	16,7	44	66,7	10	15,2	1	1,5	-	-	3,98
6	Jaminan keamanan dan keselamatan dari perusahaan mampu mendorong untuk bekerja.	7	10,6	45	68,2	14	21,2	-	-	-	-	3,89
7	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan .	11	16,7	43	65,2	12	18,2	-	-	-	-	3,98
8	Jaminan kesehatan dari perusahaan mampu mendorong untuk bekerja.	11	16,7	44	66,7	9	13,6	2	3,0	-	-	3,97
9	Hubungan yang terjalin dengan sesama karyawan.	11	16,7	38	57,6	16	24,2	1	1,5	-	-	3,89
10	Suasana yang terbentuk di dalam perusahaan mendukung untuk dapat bekerja.	12	18,2	35	53	17	25,8	2	3	-	-	3,86
11	Penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja.	9	13,6	36	54,5	19	28,8	2	3	-	-	3,79
12	Perasaan terhadap insentif yang diberikan perusahaan.	12	18,2	37	56,1	16	24,2	1	1,5	-	-	3,91
13	Insentif yang diberikan perusahaan mendorong dalam bekerja.	8	12,1	45	68,2	12	18,2	1	1,5	-	-	3,91
14	Perusahaan memberikan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.	15	22,7	37	56,1	14	21,2	-	-	-	-	4,02
15	Kepuasan terhadap peluang yang untuk mendapatkan promosi jabatan.	15	22,7	40	60,6	11	16,7	-	-	-	-	4,06
Rerata												3,92

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Mean Kepemimpinan

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		MEAN %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja.	10	15,2	12	18,2	25	37,9	14	21,2	5	7,6	3,12
2	Komunikasi yang dijalin pimpinan dengan karyawan.	10	15,2	13	19,7	22	33,3	19	28,8	2	3	3,15
3	Kemampuan pimpinan dalam mengendalikan karyawan.	13	19,7	13	19,7	13	19,7	19	28,8	8	12,1	3,06
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide.	15	22,7	10	15,2	13	19,7	21	31,8	7	10,6	3,08
5	Kemampuan pimpinan dalam membangun motivasi.	12	18,2	16	24,2	12	18,2	18	27,3	8	12,1	3,06
6	Reaksi pimpinan terhadap kesalahan karyawan dalam bekerja.	15	22,7	25	37,9	21	31,8	5	7,6	-	-	3,76
7	Sistem pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan.	10	15,2	24	36,4	29	43,9	2	3	1	1,5	3,61
Rerata												3,27

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Mean Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		MEAN %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Instalasi penerangan tempat kerja.	20	30,3	34	51,5	11	16,7	1	1,5	-	-	4,11
2	Kebersihan tempat kerja.	13	19,7	35	53	17	25,8	1	1,5	-	-	3,91
3	Penggunaan warna ruangan tempat kerja.	19	28,8	34	51,5	12	18,2	1	1,5	-	-	4,08
4	Sirkulasi udara tempat kerja.	14	21,2	32	48,5	20	30,3	-	-	-	-	3,91
5	Tingkat kesejukan tempat kerja.	10	15,2	34	51,5	20	30,3	2	3	-	-	3,79
6	Tingkat kebisingan tempat kerja.	8	12,1	34	51,5	21	31,8	3	4,5	-	-	3,71
7	Kualitas fasilitas umum tempat kerja.	24	36,4	31	47	11	16,7	-	-	-	-	4,20
8	Tata ruang tempat kerja.	14	21,2	27	40,9	22	33,3	3	4,5	-	-	3,79
Rerata												3,94

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Mean Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		MEAN %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kepatuhan terhadap peraturan yang ada di perusahaan.	9	13,6	33	50	24	36,4	-	-	-	-	3,77
2	Persentase kehadiran sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.	14	21,2	26	39,4	24	36,4	2	13	-	-	3,79
3	Pemanfaatan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.	14	21,2	27	40,9	24	36,4	1	1,5	-	-	3,82
4	Mampu mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.	9	13,6	25	37,9	26	39,4	6	9,1	-	-	3,56
5	Kesalahan dalam bekerja.	16	24,2	22	33,3	22	33,3	6	9,1	-	-	3,73
6	Melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.	15	22,7	28	42,4	20	30,3	3	4,5	-	-	3,83
7	Mematuhi, melaksanakan, dan dapat mempertanggungjawabkan apa yang diperintahkan oleh atasan / perusahaan.	15	22,7	35	53	15	22,7	1	1,5	-	-	3,97
8	Pencapaian target perusahaan.	19	28,8	37	56,1	10	15,2	-	-	-	-	4,14
Rerata												3,83

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil Uji Regresi

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	Hipotesis
1	Pengaruh Motivasi (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,248	0,000	0,549	30,1%	Ha diterima
2	Pengaruh Kepemimpinan (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	3,977	0.000	0,445	19,8%	Ha diterima
3	Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,084	0,000	0,663	43,9%	Ha diterima
4	Pengaruh Motivasi (X ₁), Kepemimpinan (X ₂), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)	25,524	0.000	0,743	55,3%	Ha diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2014

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa mean rata-rata variabel motivasi yaitu sebesar 3,92. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden memiliki tingkat motivasi kerja cukup tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui mean rata-rata variabel kepemimpinan dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,27. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor cukup baik. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan mampu berjalan cukup baik.

Berdasarkan hasil perhitungan mean rata-rata lingkungan kerja yaitu sebesar 3,94. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah cukup nyaman. Hal ini menunjukkan rata-rata responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah nyaman dan kondusif.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa mean rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,83. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden menyatakan kinerja karyawan bagian operasional BOSHE VVIP Club Bali cukup tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,549 yang berarti hubungan antara keduanya adalah sedang. Hasil uji determinasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1%, yang berarti 69,9% dijelaskan oleh variabel lain selain motivasi.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,445, yang berarti hubungan antara keduanya adalah sedang. Hasil uji determinasi

antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 19,8%, sisanya berarti 80,2% dijelaskan oleh variabel lain selain kepemimpinan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,663, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,9%, sisanya berarti 56,1% dijelaskan oleh variabel lain selain lingkungan kerja.

Motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,743 yang berarti hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama adalah kuat. Hasil uji determinasi : motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama sebesar 55,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya berarti 44,7% dijelaskan oleh variabel lain selain motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis pertama yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1%. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widita Sriwijayanti Ayu (2010:139) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilhelmsen Ship Service c/o PT Tirta Samudera Caraka Jakarta. Adapun hasilnya motivasi memberikan pengaruh sebesar 18,1%, sehingga dapat disimpulkan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 19,8%. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Giri Kusuma (2013:165) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Kota Semarang. Adapun hasilnya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 19,2%, sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kemampuan kepemimpinan (*leadership*) dari atasan / pimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan..

Berdasarkan hipotesis yang ketiga dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,9%. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrina Prihandini (2013:156) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT.Nyonya Meneer Semarang. Adapun hasilnya lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 22,4%, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang keempat dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan, variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki kontribusi sebesar 55,3% dalam menerangkan kinerja karyawan (Y). Sedangkan 44,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yakni motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang rendah sebesar 16% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang ada di BOSHE VVIP Club Bali kurang mampu memberikan dampak lebih terhadap kinerja karyawan. Beberapa poin kekurangan kepemimpinan dari atasan / pimpinan menurut para karyawannya adalah dalam hal memberikan instruksi secara jelas, hubungan yang terbentuk dengan karyawan, kemampuan mengendalikan karyawan, maupun pemberian kesempatan dalam menyampaikan ide.

Dari analisis diatas, maka dapat dilihat bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara simultan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Meskipun demikian, motivasi dan kepemimpinan juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya mampu bersinergi dengan tujuan untuk menjadikan penyemangat karyawan supaya melakukan kinerja yang semakin baik. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan semangat. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki oleh atasan / pimpinan untuk mampu mengarahkan, mengendalikan, memotivasi, serta mengawasi kerja karyawannya. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan atasan / pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan (*leadership*) yang baik, maka kinerja dari karyawan itu juga bisa tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Pengkajian pada variabel motivasi didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi yang diberikan oleh BOSHE VVIP Club Bali tergolong dalam kategori tinggi (70%). Hasil uji statistik dan uji t diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan responden yang merasa puas terhadap peluang mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan; merasa terjamin aspek keamanan, keselamatan, dan kesehatan; merasa mendapatkan gaji yang layak dari perusahaan; serta merasa mendapatkan tunjangan yang sudah sesuai. Namun terdapat hal yang masih dirasa kurang, terbukti dari beberapa indikator yang tidak mencapai nilai rata-rata yaitu indikator kesempatan mendapatkan penghargaan prestasi kerja dan juga kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan.
2. Pengkajian pada variabel kepemimpinan didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan kepemimpinan yang ada di BOSHE VVIP Club Bali tergolong dalam kategori cukup baik (30%). Hal ini dibuktikan dengan sikap tegas dan tanggap dari pimpinan terhadap kesalahan karyawan didalam bekerja dan juga sistem pengawasan kerja yang ketat dari pimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hal yang masih dirasa kurang, terbukti dari beberapa indikator yang tidak mencapai nilai rata-rata yaitu indikator kemampuan pimpinan mengendalikan karyawan serta kemampuan pimpinan dalam mengendalikan motivasi.
3. Pengkajian pada variabel lingkungan kerja didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan lingkungan kerja di BOSHE VVIP Club Bali tergolong dalam kategori nyaman (50%). Hal ini dibuktikan dengan rasa puas para responden terhadap kualitas serta lengkapnya fasilitas umum yang disediakan oleh pihak perusahaan untuk bekerja, dan juga merasa terpuaskan dengan penggunaan instalasi penerangan maupun warna *wallpaper* ruangan. Namun terdapat hal yang masih dirasa kurang, terbukti dari beberapa indikator yang tidak mencapai nilai rata-rata yaitu indikator tingkat kebisingan kerja dan juga tingkat kesejukan tempat kerja terutama ketika dalam kondisi ramai pengunjung.
4. Pengkajian pada variabel kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja karyawan bagian operasional BOSHE VVIP Club Bali tergolong dalam kategori tinggi (39,39%). Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan para responden dalam mencapai target yang diberikan perusahaan, selalu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, dan mampu untuk mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang sudah dilakukan. Namun terdapat hal yang masih dirasa kurang, terbukti dari beberapa indikator yang tidak mencapai nilai rata-rata yaitu indikator mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih adanya kesalahan dalam bekerja.
5. Dari hasil uji statistik dan uji t diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memberi pengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja karyawan. Semakin terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti *physiological needs, safety needs, social needs,*

esteem needs, dan *self actualization*, akan mampu meningkatkan gairah kerja bagi karyawannya. Sehingga motivasi kerja memiliki peran penting dalam kinerja karyawan

6. Dari hasil uji statistik dan uji t diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memberi pengaruh sebesar 19,8% terhadap kinerja karyawan. Seorang pimpinan harus memiliki kemampuan memimpin (*leadership*) dan *managerial skill* yang baik untuk mampu mengoptimalkan kontribusi kerja dari karyawannya. Maka kepemimpinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.
7. Dari hasil uji statistik dan uji t diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 43,9% terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka mampu menumbuhkan semangat dan gairah dalam bekerja. Maka lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
8. Dari hasil uji statistik dan uji F diketahui bahwa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja karyawan. Apabila pemberian motivasi dari perusahaan mampu memenuhi tingkat kebutuhan dengan baik, adanya seorang pemimpin yang memiliki *managerial skill* dan *leadership* yang baik, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik, BOSHE VVIP Club Bali harus memperhatikan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawannya. Ada 2 hal penting harus dibenahi pihak perusahaan karena mendapatkan nilai rerata terendah, yakni mengenai rasa kepuasan akan tunjangan dan kesempatan mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Perusahaan sudah memberikan tunjangan yang sesuai dengan ketentuan yang ada, namun ada beberapa karyawannya merasa kurang puas. Ketidakpuasan ini diakibatkan karena kurang pemahaman mengenai mekanisme pemberian tunjangan, bahwa besarnya tunjangan juga ditentukan oleh jabatan, keahlian, maupun waktu kerja. Alangkah lebih baiknya setiap karyawan pada awal mula kontrak kerja sudah dijelaskan secara detail mengenai mekanisme dan aturan pemberian tunjangan yang ada di BOSHE VVIP Club Bali. Mengenai kesempatan mendapatkan penghargaan, perusahaan sudah memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk mendapatkan penghargaan *employee of the month*, *employee of the year*, dan juga hadiah utama motor. Namun persaingan yang sangat kompetitif di antara karyawan menyebabkan beberapa karyawan tidak mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Maka alangkah lebih baik, diadakan sesi sharing yang rutin setiap bulannya yang melibatkan pihak pimpinan dan juga karyawan mengenai keluhan maupun kesulitan dalam bekerja, sehingga dapat saling membantu dalam memberikan masukan dan saran yang mendukung untuk perbaikan kinerja. Dengan demikian, setiap karyawan yang mengalami kesulitan mampu menemukan solusinya dan meningkatkan kinerjanya, sehingga kesempatan mendapatkan penghargaan menjadi lebih besar.
2. Peran seorang pimpinan sangat penting di dalam perusahaan. Maka demi tercapainya tujuan perusahaan pada umumnya dan mengoptimalkan kinerja karyawan pada khususnya, pimpinan BOSHE VVIP Club Bali harus memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pribadinya. Alangkah baiknya, apabila setiap pimpinan diberikan pelatihan dasar mengenai *leadership* maupun *managerial skill*. BOSHE VVIP Club Bali sebagai tempat kerja yang bergerak di bidang bisnis hiburan malam membutuhkan sosok pimpinan yang kuat, tangguh, serta memiliki etos kerja tinggi dalam mengelola, memimpin, mengarahkan, dan mengawasi kinerja karyawannya.

3. BOSHE VVIP Club Bali sudah memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi setiap karyawannya, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Namun ternyata, ada beberapa karyawannya yang kurang menyukai suasana keriuhan musik dan kehebohan pengunjung. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam dunia hiburan, euforia suasana kerja seperti itu sudah menjadi resiko dalam bekerja. Alangkah lebih baiknya, bagi karyawan yang kurang menyukai suasana yang riuh dan ramai, ditempatkan pada divisi restoran yang tidak segaduh di cafe (club) dan karaoke. Untuk ke depannya, dalam perekrutan karyawan selanjutnya bisa lebih diperhatikan dan diutamakan menerima karyawan yang *passion* kerjanya menyukai suasana kerja dunia hiburan malam.
4. Mengenai kinerja karyawan, diharapkan kepada BOSHE VVIP Club Bali memberikan perhatian mengenai kemampuan mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini karena tidak semua karyawannya mampu berkreasi lebih dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor perbedaan kreativitas antar karyawan yang menjadi penyebab. Untuk mampu lebih merangsang dan meningkatkan kreativitas karyawannya, bisa dilakukan kegiatan seperti *training*, *outbond*, maupun seminar, yang bisa menambah wawasan serta mengembangkan *mindset* para karyawannya.
5. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang lebih baik lagi, yang juga akan berpengaruh kepada kinerja perusahaan, maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan hal-hal mengenai motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Karena faktor - faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan maka dengan memperhatikan, meningkatkan dan memperbaiki masalah yang terjadi pada motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
6. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel - variabel lain yang mempengaruhi kinerja diluar motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sebagai contoh diantaranya adalah proses seleksi dan rekrutmen karyawan, kepuasan kerja, pelatihan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Komaruddin. (2000). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (2008). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : UGM Press.
- Nawawi, Hadari & Hadari, Martini M. (1995). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Yogyakarta : UGM Press.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2000). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, Bandung : CV.Mandar Maju.