

Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

(Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)

Erna Angreani Manuain

Program Magister Manajemen, Universitas Widya Mandira Kupang,

Corresponding author: erna_ntt@yahoo.co.id

Abstract: Previous research shows that there is a significant influence of leader behavior, motivation and work environment on improving employee performance. The findings of the articles that have been reviewed show theoretical concepts and are reinforced by the phenomena and conclusions of the articles reviewed, it can be concluded that there is a significant influence of leader behavior (X1), motivation (X2) and work environment (X3) on work performance (Y). A Literature Study of Human Resource Management. The purpose of writing this article is to build a hypothesis on the influence between variables to be used in further research. The results of this library research are that: 1) leader behavior (X1) influences work performance (Y); 2) motivation influences work performance (Y); 3) work environment (X3) influences work productivity (Y); and ; 4). Leader behavior (X1), motivation (X2) and work environment (X3), simultaneously with work productivity (Y).

Keyword: Leader Behavior, Motivation, Work Environment, and Work Achievement.

Abstract: Riset terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hasil temuan artikel yang sudah direview menunjukkan secara konsep teori serta diperkuat oleh fenomena dan simpulan artikel yang direview, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari perilaku pemimpin (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil dari *library research* ini adalah bahwa: 1) perilaku pemimpin (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y); 2) motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y); 3) lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y); dan ; 4). Perilaku pemimpin(X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), secara simultan dengan produktivitas kerja (Y).

Keyword: Perilaku Pemimpin, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Menurut (De Cenzo, Coulter, and Robbins 2011), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut Oemar (2001:166) dalam Indrasari (2018) “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi”. Peran-peran tersebut yaitu : peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator,

peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Sehingga bahwa perilaku pemimpin menjadi topik yang menarik bagi riset-riset dibidang sumber daya manusia. Perilaku pemimpin juga di pengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja serta budaya kerja dan banyak hal lainnya.

Penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019), menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dengan kepemimpinan. Motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing-masing seperti halnya dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Riset yang dilakukan oleh Pratiwi dan Wahyudi (2016) menghasilkan kesimpulan adanya hubungan yang erat antara variabel hubungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Dalam konteks *literatur review* ini. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dan mendorong pencapaian prestasi kerja. Sehingga lingkungan kerja kondusif dapat mendorong peningkatan prestasi kerja. Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito, (2015: 109) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, tingkat kebisingan, hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara and Prabu 2016). Riset yang dilakukan oleh Al Firah dan Abdu (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Riset yang dilakukan oleh Pratiwi dan Wahyudi (2016), menghasilkan kesimpulan adanya hubungan yang erat antara variabel hubungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Riset-riset ini mendorong penulis untuk melihat pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap pencapaian prestasi kerja.

Studi literatur yang sudah dilakukan menunjukan bahwa, terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan. Motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Sifat pengaruh yang ditemukan dalam hubungan antar variabel yang direview bersifat parsial dan simultan. Dari studi literatur sudah dilakukan penulis kemudian melakukan telaah yang membahas pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja?
2. Apakah ada pengaruh perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja ?
4. Apakah ada pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan keraj secara bersamaan terhadap prestasi kerja?

C. KAJIAN TEORI

1. Perialku Pemimpin (X1)

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi. Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, rekan-rekan,dan atasan di tempat kerja atau dalam konteks organisasional. Tanpa

pengaruh mustahil untuk menjadi pemimpin. Tentu saja, memiliki pengaruh berarti bahwa ada keinginan yang lebih besar di pihak para pemimpin untuk menunjukkan pengaruh mereka secara etis (Rowe & Guerrero, 2010). Penelitian ini kemudian lebih berfokus pada dua dimensi dari perilaku kepemimpinan yakni Perilaku Kepemimpinan Konsiderasi dan Perilaku Kepemimpinan Struktur Inisiasi. Seperti yang telah dijelaskan bahwa Perilaku Kepemimpinan Konsiderasi dan Perilaku Kepemimpinan Struktur Inisiasi muncul sebagai hasil dari penelitian atau studi yang dilakukan oleh Studi Ohio State University.

Perilaku Kepemimpinan Konsiderasi, Pemimpin yang memiliki perilaku kepemimpinan konsiderasi menyediakan lingkungan yang hangat, ramah dan mendukung bagi bawahannya (Lawrence, 2007). Burke (2006) mendefinisikan perilaku kepemimpinan konsiderasi sebagai label untuk perilaku pemimpin yang diarahkan untuk menjaga hubungan sosial yang erat dan kohesi kelompok. Secara umum, hubungan, ditandai dengan pertimbangan yang mencerminkan dua arah komunikasi terbuka, saling menghormati dan kepercayaan, serta penekanan pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Berbeda dengan struktur inisiasi, perilaku konsiderasi mencerminkan penekanan pada orang dan hubungan pribadi. Mengutip id.wikipedia.org mengenai perilaku kepemimpinan konsiderasi adalah sejauh mana pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota kelompok. Faktor ini berorientasi ke arah hubungan interpersonal, saling percaya dan persahabatan. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada orang.

Pemimpin dengan perilaku kepemimpinan struktur inisiasi menetapkan tugas, menentukan prosedur dan lebih berorientasi pada tindakan (Acker and Lawrence 2009). Burke (2006) mendefinisikan Perilaku kepemimpinan struktur inisiasi sebagai label yang diberikan kepada perilaku pemimpin yang menekankan pencapaian tujuan tugas melalui minimalisasi ambiguitas peran dan konflik. Telah dikemukakan bahwa struktur inisiasi terdiri dari dua subdimensi, yaitu kepemimpinan direktif dan kepemimpinan otokratis Pearce, Robinson, dan Subramanian(2003). Perilaku direktif meliputi: memulai dan mengorganisasi aktifitas kerja kelompok, tugas-tugas, spesifikasi dari cara kerja yang akan dilakukan, penekanan pada pencapaian tujuan, dan pembentukan saluran komunikasi yang jelas. Sedangkan perilaku otokratis terdiri dari pembuatan keputusan tanpa melibatkan anggota tim. Kesimpulannya bahwa perilaku kepemimpinan struktur inisiasi terutama berorientasi pada penyelesaian tugas Burke (2006). Menurut id.wikipedia.org perilaku kepemimpinan struktur inisiasi sejauh mana pemimpin mendefinisikan peran pemimpin dan anggota kelompok, memulai tindakan, menyelenggarakan kegiatan kelompok dan mendefinisikan bagaimana tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Penelitian sejenis sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah, Mawardi (2012) Marjaya dan Pasaribu (2019). Agustina, Hanafi, dan Cahyadi (2018), Firah dan Abdu (2019), FoEh dan Papote (2021).

2. Motivasi (X2)

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman Utomo (2002: 16) motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing-masing seperti halnya dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Pendapat ini menekankan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tidak lepas dari keinginan untuk berprestasi optimal sekaligus menunjukkan tanggung jawab individu.

Indikator motivasi terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017) Penelitian sejenis sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Pratiwi dan Wahyudi (2016), Marjaya dan Pasaribu (2019), Juhana dan Haryati (2013), Sherlie dan Hilmah (2020b).

3. Lingkungan Kerja (X2)

Pengertian lingkungan kerja Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, tingkat kebisingan, hubungan antara karyawan dan pimpinan dan sebagainya. Menurut Miller (Timpe 2009) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja sangat membantu karyawan merasa nyaman dan melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadikan sumber stres dan kejenuhan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nelson (2007) antara lain: 1. Ventilasi dan penerangan yang memadai 2. Ruang pertemuan yang lega 3. Ruang kerja yang mendukung 4. Peralatan yang berfungsi dengan baik 5. Area penerima tamu yang menyenangkan 6. Fasilitas istirahat yang memadai 7. Tidak pernah membiarkan munculnya pertanyaan/gosip tentang etika, masalah pribadi 8. Kejelasan tentang ruangan tertentu yang tidak boleh dimasuki orang lain, kecuali dengan izin 9. Ruangan ditata sesuai sifat pekerjaan dan aktivitasnya. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep and Tanjung 2003). Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja (Sihombing 2007)

Penelitian sejenis sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah, Pratiwi dan Wahyudi (2016), Prabowo dan Budiyo (2022) Budiyo (2021), Serlie dan Hikmah (2020b), Marjaya dan Pasaribu (2019), adalah Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021), Vivi Herlina (2020)

4. Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunga (2016) Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sugandha, Wibowo, dan Hendra (2019) Wibowo prestasi kerja atau kinerja berasal dari pengertian performance. Performance bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Prestasi kerja atau kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Performance

Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)

merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi hasilnya. Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis dan faktor organisasi

Menurut Flippo dalam Sunyoto (2012) prestasi kerja dapat diukur melalui: 1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. 2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. 3. Ketanggungan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja. 4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian sejenis sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah, Agustina dan Kumala (2018), Pratiwi dan Wahyudi (2016) Marjaya dan Pasaribu (2019). Firah dan Abdu (2019)

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Firah dan Abdu (2019)	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1, berpengaruh secara parsial terhadap Y	Artikel ini tidak mengukur pengaruh variabel penilaian kinerja terhadap Y
2	Borsalino dan Surati (2021)	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.	X1 berpengaruh terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Y
3	Marjaya dan Pasaribu (2019)	X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 & X2 berpengaruh terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel pelatihan terhadap Y
4	Kumala dan Agustina (2018)	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 berpengaruh secara parsial terhadap Y1	Tidak ada pengaruh simultan X1 terhadap Y
5	Pratiwi dan Wahyudi (2016)	X2 dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X2 dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel hubungan kerja terhadap Y
6	Juhana dan Haryati (2013)	X2 dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X2 & X3 berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Y
7	Sherlie dan Hikmah (2020)	X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap Y
8	Prabowo dan Budiyanto (2022)	X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi dan stress kerja terhadap Y

9	Ihsan, Anwar, dan Rozi(2018)	X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X2 berpengaruh terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel kompensasi dan stress kerja terhadap Y
10	Apriliana dan Razak(2021)	X1 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 berpengaruh signifikan terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel komunikasi terhadap Y
11	Siagian dan Khair (2018)	X1 & X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 &X2 berpengaruh terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Y
12	Nurjaya et al (2021)	X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X2 terhadap Y	Selain X2 berpengaruh terhadap Y ada variabel disiplin kerja
13	Prima, N.R, dkk. 2014	X3 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh parsial dan signifikan terhadap Y	X3 tidak berpengaruh simultan terhadap Y
14	Soeseno dan Putri (2018)	X3 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel stress kerja terhadap Y
15	Asriani (2018)	X3 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh terhadap Y	Penelitian ini tidak mengukur pengaruh variabel beban kerja terhadap Y i

D. METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley, Scholar Google** dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja

Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja, dimana dimensi atau indikator untuk mengukur perilaku pemimpin ialah perilaku kepemimpinan konsiderasi dengan indikator, ke arah hubungan interpersonal, saling percaya dan persahabatan. Struktur inisiasi terdiri dari dua subdimensi, yaitu kepemimpinan direktif dan kepemimpinan otokratis. Burke

et. al., 2006 .dalam (M. Mawardi 2013) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator prestasi kerja yakni mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan kerja dan sikap kerja Flippo dalam (Sunnyoto 2012) Sunnyoto dalam (Kumala and Agustina 2018).

Meningkatkan prestasi kerja suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan Hal itu disebabkan karena kepemimpinan ialah pangkal utama dan pertama penyebab daripada kegiatan, proses atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap (mental, fisik) daripada kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal. Perilaku pemimpin dapat mendorong prestasi kerja dengan efektif pada akhirnya tujuan organisasi tercapai (Aprillina and Razak 2021).

Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja, Semakin efektif perilaku pemimpin dalam organisasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aprillina and Razak 2021); (Ferah and Abdu 2019); (Borsalino and Surati 2021); (Kumala and Agustina 2018); (Pratiwi and Wahyudi 2016)

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dimana dimensi atau indikator motivasi kerja yaitu (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara and Prabu 2016). Berpengaruh terhadap dimensi atau indikator prestasi kerja yakni mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan kerja dan sikap kerja (Flippo dalam Sunnyoto(2012) dalam (Kumala and Agustina 2018).

Meningkatnya motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk memperbaiki prestasi kerja, namun ketika motivasi kerja menurun justru dapat mengakibatkan timbulnya gangguan yang dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Menurut Utomo (2010) dalam Pratiwi dan Wahyudi (2016) motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing-masing seperti halnya dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Pendapat ini menekankan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tidak lepas dari keinginan untuk berprestasi optimal sekaligus menunjukkan tanggung jawab individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratiwi and Wahyudi 2016); (Marjaya and Pasaribu 2019); (Sherlie and Hikmah 2020a)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

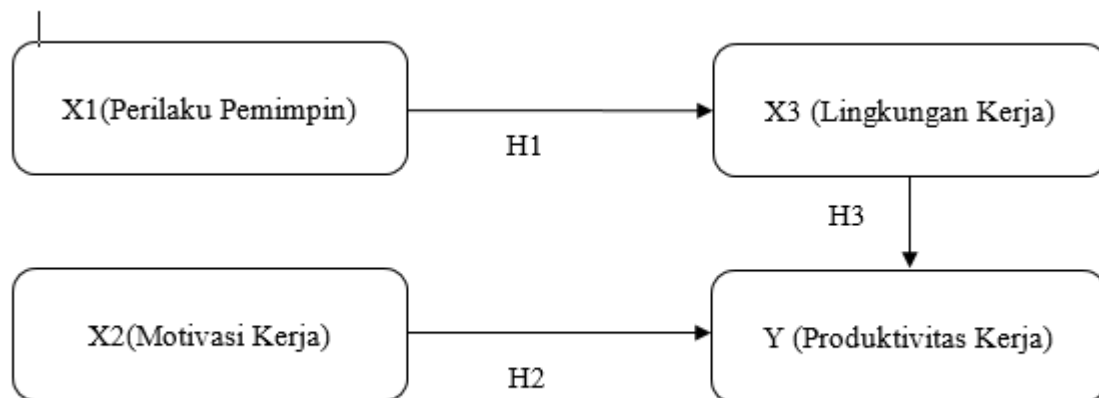
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dimana dimensi atau indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja menurut Nelson (2007) dalam (Pratiwi and Wahyudi 2016) antara lain: 1. Ventilasi dan penerangan yang memadai 2. Ruang pertemuan yang lega 3. Ruang kerja yang mendukung 4. Peralatan yang berfungsi dengan baik 5. Area penerima tamu yang menyenangkan 6. Fasilitas istirahat yang memadai 7. Tidak pernah membiarkan munculnya pertanyaan/gossip tentang etika, masalah pribadi 8. Kejelasan tentang ruangan tertentu yang tidak boleh dimasuki orang lain, kecuali dengan izin 9. Ruangan ditata sesuai sifat pekerjaan dan aktivitasnya. Indikator lainnya dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Nitisimito, 2015, berpengaruh terhadap dimensi atau indikator prestasi kerja yakni mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan kerja dan sikap kerja (Flippo dalam Sunnyoto (2012) dalam (Kumala and Agustina 2018).

Meningkatkan prestasi kerja dengan memperhatikan lingkungan kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan akan mendorong

karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, prestasi kerja akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Pratiwi and Wahyudi 2016), bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ihsan, Anwar, dan Rozi (2018); Budiyanto dan Prabowo (2022); Asriani, BL, dan Abdullah (2018); Soeseno dan Putri (2018).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Berfikir

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Perilaku Pemimpin, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja secara langsung.

Selain dari variabel perilaku pemimpin, motivasi kerja dan, lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, di antaranya adalah variabel:

1. Hubungan kerja (Pratiwi and Wahyudi 2016)
2. Stres kerja (Soeseno and Putri 2018)
3. Disiplin kerja (Prabowo and Budiyanto 2022)
4. Komunikasi (Aprillina and Razak 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Diduga perilaku pemimpin berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja
4. Diduga perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai karyawan selain perilaku pemimpin, motivasi kerja dan lingkungan kerja. pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas selain yang di teliti pada artikel ini seperti: disiplin kerja, hubungan kerja, stress kerja dan komunikasi i.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, Gila M, and Dorothea Lawrence. 2009. "Social Work and Managed Care: Measuring Competence, Burnout, and Role Stress of Workers Providing Mental Health Services in a Managed Care Era." *Journal of Social Work* 9(3): 269–83.
- AGUSTINA, KOMALA, Agustina Hanafi, and Afriyadi Cahyadi. 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA DI DESA SRIBANTOLO DAN DESA MARGOMULYO KECAMATAN BELITANG II OKU TIMUR."
- Aprillina, Nona, and Ismail Razak. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasiciota Aksesdasisindo Jakarta." *Jurnal Ekonomi dan Industri* 22(3).
- Arep, Ishak, and Hendri Tanjung. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Universitas Trisakti*.
- Asriani, Dian, M BL, and Irwan Abdullah. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar." *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2(2): 58–59.
- Borsalino, Melky Victor, and Sri Wahyulina Surati. 2021. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indonesia Power-PLTU Jeranjang Lombok." *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol* 10(1a).
- Burke, Ronald J. 2006. "Why Leaders Fail: Exploring the Dark Side." In *Inspiring Leaders*, Routledge, 237–46.
- De Cenzo, David A, Mary Coulter, and Stephen P Robbins. 2011. *Fundamentals of Management*. Pearson Higher Ed.
- Dunggio, Maryam, Ahmad Sukatmadjaya, and Mughni Habib. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawa Pada PT. Ata Internasional Industri." *Kinerja* 4(1): 15–31.
- Firah, Al, and Suhana Firza Abdu. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Medan." *Jurnal Bisnis Corporate* 4(2).
- Hasibuan, Paruhuman. 2016. "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area."
- Herlina, Vivi. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Nusantara* 3(1): 46–55.

- Ihsan, Nurul, A Anwar, and Akhmad Fahrur Rozi. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(2): 161–73.
- Indrasari, Meithiana, Nur Syamsudin, Bambang Raditya Purnomo, and Eddy Yunus. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen." *AKADEMIKA JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS* 16(1): 51–59.
- J, FoEh John E H, and Eliana Papote. 2021. "Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT." *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen* 13(1): 148–63.
- Juhana, Dudung, and Haryati Haryati. 2013. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)* 7(2).
- Kumala, Harbelia Retna, and Teni Agustina. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor." *II (1)*.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, and Anwar Prabu. 2016. "Evaluasi Prestasi Kerja SDM." *Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung*.
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Mawardi, Kun Hendrawan. 2012. "Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Perceived Organizational Support (Pos) Pada Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara x Klaten)."
- Mawardi, Mawardi. 2013. "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru DI SMA Negeri 1 Aikmel Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat."
- Nelson, Bob. 2007. "1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat." *Jakarta: Karisma Publishing Group*.
- Nitisemito, Alex S. 2000. "Manajemen Personalialia (MSDM)." *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Nurjaya, Nurjaya et al. 2021. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 172–84.
- Pearce, John A, Richard Braden Robinson, and Ram Subramanian. 2003. *Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control*. Irwin/McGraw-Hill Columbus, OH.
- Prabowo, Agung, and Budiyo Budiyo. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11(6).
- Pratiwi, Atik Dwi, and Amin Wahyudi. 2016. "Pengaruh Hubungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber*

**Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)**

Daya Manusia 10(1).

- Sherlie, and Hikmah. 2020a. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1): 757–65. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>.
- Sherlie, Sherlie, and Hikmah Hikmah. 2020b. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM." *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1): 756–65.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59–70.
- Sihombing, Umberto. 2007. "Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian Pada Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja." *PamongPraja. Jakarta*.
- Soeseno, S P Attang, and Fitri Athalia Putri. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pro Sistematika Automasi."
- Sugandha, Sugandha, Fx Pudjo Wibowo, and Hendra Hendra. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo." *Dynamic Management Journal* 3(2).
- Sunyoto, Danang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Caps*.
- Timpe, A Dale. 2009. "Kinerja: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Utomo, Sulistyo Budi. 2010. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)* 6(3): 376–93.