

## **PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA**

Agus Riyadi<sup>(1)</sup> Onsardi<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[onsardi@umb.ac.id](mailto:onsardi@umb.ac.id)

### **ABSTRACT**

The research objective was to determine the effect of work culture, work environment and leadership on employee motivation at PT. Sinar Commerce Prosperous. This type of research is quantitative research, data collection methods are carried out by using observation, documentation and questionnaires. The sample in this study were 35 employees at PT. Sinar Commerce Prosperous. The data analysis used is multiple linear regression test, determination test and hypothesis test. The results showed that work culture has a positive effect on employee motivation at PT. Sinar Commerce Prosperous. The work environment has a positive effect on employee motivation at PT. Sinar Commerce Prosperous. Leadership has a positive effect on employee motivation at PT. Sinar Commerce Prosperous. Work culture, work environment, and leadership together have a positive effect on employee motivation at PT. Sinar Commerce Prosperous.

**Keywords:** Work culture, work environment, leadership, motivation

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2015).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula motivasi yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya motivasi yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan motivasi yang baik (Wibowo, 2010)

Pencapaian motivasi organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Motivasi individu

merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Motivasi organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi. Apabila organisasi memiliki motivasi individu yang baik, maka secara otomatis motivasi yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Jika motivasi yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka motivasi menjadi kurang baik pula.

Motivasi merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai motivasi dan indikator tersebut berpengaruh terhadap produktivitas. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Apabila karyawan mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Motivasi karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus berusaha menciptakan budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya motivasi yang baik. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya

(Haryono, 2013 : 124) yang mendefinisikan budaya kerja sebagai sistem yang dipercayai dan nilai mampu untuk dikembangkan oleh organisasi, dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang perlu perhatian khusus dari perusahaan, lingkungan kerja berkaitan langsung dengan kondisi sekitar karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan (Sule, Eni Trisnawati 2015:62).

Menurut Nawawi (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara.

Hasil observasi lapangan yang peneliti lakukan di PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan melakukan wawancara kepada Bapak Agus Suwandi selaku karyawan bahwa perusahaan mengalami penurunan motivasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan keluar masuknya karyawan dan bekerja kurang maksimal. Bapak Agus juga menyatakan ada karyawan yang sempat *resign* dan masuk lagi ada yang memang sudah benar-benar *resign*. Menurut Bapak Agus terjadinya penurunan motivasi ini karena mereka merasa bahwa lingkungan kerja yang diberikan sedikit dan tidak sesuai, pemimpin juga sering diganti sehingga karyawan bingung dengan kepemimpinan yang sering berganti tersebut .

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap motivasi karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera”

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera berjumlah 35 orang. Dari jumlah populasi tersebut semuanya dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh) karena jumlah yang cukup sedikit. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Sebelum dilakukan penelitian kuesioner terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu menggunakan regresi linear berganda. Untuk memenuhi persyaratan regresi maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, uji determinasi dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

## **HASIL**

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya kerja**

Adapun tanggapan responden terhadap variabel Budaya kerja dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan reponden terhadap variabel Budaya kerja sebesar 4,11 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini menggambarkan bahwa Budaya kerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera sudah baik. Hal ini terlihat dari kondisi karyawan yang selalu bisa berbaur dan bekerjasama dengan karyawan lainnya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan bekerjasama serta karyawan juga bisa bekerjasama dengan orang lain dan rekan lain.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja**

Jika dilihat dari hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan reponden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 3,84 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera dinilai sudah baik. Hal ini terlihat dari penerangan yang cukup sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik, suhu ruangan yang nyaman serta tempat kerja yang tidak bising.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

Jika dilihat dari hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan reponden terhadap variabel Kepemimpinan sebesar 4,02 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini menggambarkan bahwa Kepemimpinan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera sudah baik. Hal ini terlihat dari pimpinan yang selalu memberikan arahan kepada para karyawannya, dan juga memberikan dukungan serta pemimpin sellau menjabarkan setiap tugas yang harus dikerjakan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi**

Jika dilihat dari hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap variabel Budaya kerja dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan reponden terhadap variabel motivasi sebesar 4,04 dengan kriteria penilaian baik karena angka tersebut terletak pada interval 3,41 – 4,20 dengan kriteria penilaian baik. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi karyawan PT.

Sinar Niaga Sejahtera dinilai sudah baik. Hal ini tergambar dari karyawan yang selalu karyawan yang memahami pekerjaan sendiri, dan selalu berprestasi dalam bekerja.

### Hasil Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya kerja, lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap motivasi pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	1.477		.300	.766
	Budaya kerja	.293	.117	.325	2.518	.017
	Lingkungan kerja	.337	.112	.379	3.013	.005
	Kepemimpinan	.254	.099	.296	2.559	.016

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,444 + 0,293 (X_1) + 0,337 (X_2) + 0,254 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 0,444 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka variabel Motivasi akan tetap sebesar 0,444.
2. Koefisien regresi variabel Budaya kerja sebesar 0,293 mempunyai makna jika nilai variabel Budaya kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Motivasi (Y) akan naik sebesar 0,293 dengan asumsi variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,337 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai Motivasi (Y) akan naik sebesar 0,337 dengan asumsi variabel Budaya kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) dianggap tetap.
4. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,254 mempunyai makna jika nilai variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) naik satu satuan maka nilai Motivasi (Y) akan naik sebesar 0,254 dengan asumsi variabel Budaya kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Budaya kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Motivasi (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 21,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.798	.691

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya kerja

Sumber: Output SPSS 21,0,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R Square* ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,816 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Budaya kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel Motivasi memberikan sumbangan sebesar 0,816 atau 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Uji t

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Uji Hipotesis t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	1.477		.300	.766
	Budaya kerja	.293	.117	.325	2.518	.017
	Lingkungan kerja	.337	.112	.379	3.013	.005
	Kepemimpinan	.254	.099	.296	2.559	.016

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel  $X_1$  (budaya kerja) menunjukkan  $t_{hitung} = 2,518$  kemudian dibandingkan dengan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan  $dk = n - 3 - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ , diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,695. Maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,518 > 1,683$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Budaya kerja terhadap Motivasi karyawan pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera
2. Hasil pengujian untuk variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) menunjukkan  $t_{hitung} = 3,013$  kemudian dibandingkan dengan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan  $dk = n - 3 - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ , diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,695. Maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,013 > 1,683$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap Motivasi karyawan pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera
3. Hasil pengujian untuk variabel  $X_3$  (Kepemimpinan) menunjukkan  $t_{hitung} = 2,559$  kemudian dibandingkan dengan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan  $dk = n - 3 - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ , diketahui nilai  $t_{tabel}$

sebesar 1,695. Maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,559 > 1,683$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.

## Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Budaya kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap motivasi ( $Y$ ) maka digunakan uji F. berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.480	3	21.827	45.700	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.806	31	.478		
	Total	80.286	34			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya kerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 45,700$  sedangkan  $F_{tabel}$  ( $df_1=k-1=4-1=3$ , sedangkan  $df_2= n-k = 35-4=31$ ,  $\alpha = 5\%$ ) adalah sebesar 2,91, berarti diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $45,700 > 2,91$ ) sejalan dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima artinya secara bersama-sama variabel Budaya kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi ( $Y$ ) pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera .

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya kerja Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi terbukti. Hal ini menggambarkan semakin meningkat Budaya kerja maka motivasi juga akan semakin meningkat. Artinya apabila Karyawan memandang pentingnya budaya organisasi maka motivasi akan dapat ditingkatkan

Peningkatan budaya kerja pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera dapat dilihat dari karyawan yang memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkeaktifitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Karyawan juga memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2016), budaya kerja merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana Karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya kerja, bukan dengan apakah para Karyawan menyukai budaya atau tidak. Hal ini menjelaskan bahwa dengan

adanya budaya kerja akan memperlihatkan ciri dari suatu organisasi, dan terbinanya saling membutuhkan antara sesama anggota organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap motivasi.

### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi terbukti. Hal ini menggambarkan semakin meningkat lingkungan kerja maka motivasi karyawan juga akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sofyan (2013:98) bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang di rasakan karyawan di tempat dimana dia bekerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya cenderung untuk tetap meningkatkan kinerjanya, yang kurang nyaman maka akan cenderung bekerja dengan malas-malasan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ningrum et al., (2014); Murdiyanto (2012); Potu (2013); Hidayat dan Taufiq (2012); Arianto (2013) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian, semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawannya..

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi terbukti. Hal ini menggambarkan semakin meningkat Kepemimpinan maka motivasi akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan Siagian (2018:98), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Nurdin (2017) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.
4. Budaya kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Motivasi ( $Y$ ) karyawan pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Adhary, Yudha. 2018. *Pengaruh Budaya kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening.jurnal*
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta
- Azhar , Muhammad Elfi, dkk. *Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal al Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020 : 46-60
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, 2012. “*Pembinaan Untuk Meningkatkan Motivasi Karyawan*” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta,
- Elvin K., Gilang Christian dan Ari Pradhanawat. 2018. *Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Karyawan Di Divisi Finishing Cv. Laksana*. Journal Of Social And Politic Tahun 2018, Hal. 1-7
- Ema Desia Prajitiasari, *Pengaruh Pendidikan Dan Budaya kerja Pada Karyawan Terhadap Motivasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung*, Media Mahardhika Vol 10 No. 2 Januari 2012
- Gempur, Santoso. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Gary Dressler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Handoko dan Rahmawati 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Motivasi Berbasis Kompetensi: Competenc Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Budaya kerja dalam Tantangan*. Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta
- Muchlas, Makmuri. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nuraini. 2018. *Budaya kerja dan Peningkatan Motivasi Perusahaan, cetakan kedua*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Panggabean, Mutiara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia. Indonesia
- Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Setiawan, Okky, Dra. Sri Suryoko, MSi Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si. *Pengaruh Budaya kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis
- Suhariadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soerjono Soekanto, 2019:212-213, *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru. Rajawali Pers, Jakarta
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Verra Nitta Turere, *Pengaruh Pendidikan Dan Budaya kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Karyawan Pada Balai Budaya kerja Teknis Pertanian Kalasey*, Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 Juni 2013, ISSN 2303-1174
- Wibowo. 2012. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rajawali Press.