

The Influence Of Work Environment, Motivation And Leadership On Employee Performance (Study On PT Jasa Raharja Main Branch Of Central Java)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah)

Febiola Putri Agita^{1*}, Sri Isnowati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Unisbank Semarang^{1,2}

ABSTRACT

The target of the following study is utility find out the work environment, motivation also leadership o PT Jasa Raharja, Central Java Main Branch and their influence on employee performance. Data for this research was collected from all employees who were directly under the counter of PT Jasa Raharja Main Branch, Central Java, spread across Samsat offices, service offices and main branch offices, totaling 60 employees. Data analysing method use Validity Examination, Reliability Examination, Multiple Linear Regression Analysing, Coefficient of Determination, F Examination also T Examination. The deep gain of this research show thats: The work environment influences Employee Performance Motivation Influences Employee Performance Leadership Influences Employee Performance. Together The Work Environment, Motivation also Leadership influence The Performance of employee of PT Jasa Raharja Central Java Main Branch.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Leadership, Employee Performance.*

ABSTRAK

Maksud daripada studi berikut ialah guna mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja, Motivasi serta Kepemimpinan dalam PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Data untuk penelitian ini dikumpulkan kepada seluruh karyawan yang langsung berada dibawah loket PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah yang tersebar pada kantor samsat, kantor pelayanan dan kantor cabang utama yang berjumlah 60 karyawan. Metode analisa data memakai Pengujian Validitas, Pengujian Reliabilitas, Analisa Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Pengujian F serta Pengujian T. Perolehan studi ini menampilkan bahwasanya: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah, Motivasi memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan, Kepemimpinan memberikan dampak kepada Kinerja Karyawan. Secara bersama-sama Lingkungan Kerja, Motivasi serta Kepemimpinan memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

SDM adalah satu diantara aspek atau penunjang suatu Perusahaan bisa terlaksana secara baik atau tidak. SDM memegang peran yang begitu penting dalam keberhasilan serta pertumbuhan Perusahaan. Beberapa alasan yang mengapa SDM menjadi krusial pada Perusahaan antara lain: Pengambilan keputusan dalam manajemen, Produktivitas, Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karyawan, Budaya Perusahaan, Adaptasi Perusahaan dan masih banyak lagi. Karena urgensinya SDM atau Pegawai pada perusahaan sehingga perlu dilakukan peningkatan dan pengembangan Studi berikut dibuat guna mengetahui Lingkungan Kerja, Motivasi serta Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja ialah lahan yang terdapat pada organisasi lingkup fisik, sosial ataupun lingkungan virtual yang bisa dipakai guna memberikan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja Perusahaan dengan berkesinambungan berdasarkan Busro (2017), Motivasi ialah kecenderungan (sebuah sifat yang menjadi inti pertentangan) pada diri individu yang menstimulus serta mengarahkan tindakannya berdasarkan *American Encyclopedia* pada Hasibuan (2014). Menurut Chaudry dan Javed (2012)

Kepemimpinan adalah suatu tahapan di mana sosok individual melakukan interaksi bersama karyawan guna memberikan motivasi serta bantuan mereka untuk dapat meraih sasaran.

PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah adalah Perusahaan kepemilikan negara yang beroperasi di sektor asuransi jiwa yang mengutamakan pada pelayanan prima, dimana pelayanannya didasarkan pada kecepatan pembayaran santunan serta pengelolaan dana asuransi yang diterima dari masyarakat, karena itu kinerja dari karyawannya akan sangat mempengaruhi dari pencapaian Perusahaan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada Masyarakat.

Tuntutan kinerja Perusahaan yang semakin tinggi untuk dapat mewujudkan pertanggungjawaban guna mencapai sasaran strategis berdasarkan indikator kinerja utama PT Jasa Raharja, yakni dapat memaksimalkan pendapatan dari Masyarakat sesuai target untuk dikelola sehingga pelayanan kepada Masyarakat lebih merata serta mencapai target kecepatan pembayaran santunan kecelakaan. Utamanya tujuan Perusahaan ini dapat tercapai dengan memaksimalkan kinerja dari karyawan, dimana jika dibandingkan dengan BUMN atau instansi yang menjadi mitra Perusahaan, jumlah karyawan di PT Jasa Raharja sendiri dapat dibilang cukup terbatas tetapi dengan tugas dan tanggung jawabnya yang besar. Fenomena ini tentu sebagai suatu tantangan untuk Perusahaan juga agar bisa memaksimalkan kinerja karyawan namun melalui keterbatasan jumlah karyawan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian dari Lestari, Harmon (2018) dan Mustari *et al* (2022) menjelaskan bahwasanya lingkup kerja memberi dampak positif dan signifikansi pada kinerja pegawai. Hasil studi yang dilaksanakan Agustyaningrum serta Isnawati (2024) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memberi dampak positif serta signifikansi kepada kinerja pegawai. Menurut Nabawi (2019) Lingkup kerja tidak memberi dampak signifikan kepada kinerja pegawai.

Studi yang dilaksanakan Hidayat *et al* (2006), Hasiolan *et al* (2016), Nugroho dan Morando (2021) menunjukkan bahwasanya motivasi mempunyai dampak positif pada kinerja pegawai. Menurut studi yang dilaksanakan Prasetyo dan Isnawati (2022) motivasi pun memberi dampak positif serta signifikansi kepada kinerja pegawai, namun menurut Hafidzi *et al* (2019) Motivasi tidaklah memberi dampak signifikansi terhadap kinerja pegawai.

Studi dari Piartini *et al* (2014), Khoiri dan Oktavia (2019) serta Septianti *et al* (2020) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikansi pada kinerja karyawan. Menurut Ratnasari serta Rivaldo (2020) kepemimpinan memberikan pengaruh tidaklah signifikansi pada kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena serta penelitian terdahulu, peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan studi mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi serta Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

2. Metode Penelitian

1. Data dan Sumber Data

Jenis data sumber yang dipergunakan pada studi berikut ialah :

a.) Data primer.

Data primer ialah data yang berasaskan melalui data yang diambil langsung dari lapangan. Data primer berdasarkan pendapat Sugiyono (2017) merupakan sumber pendataan yang langsung memberi data pada pengumpulan data. Data primer yang dipakai dalam studi berikut didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada informan dan laporan tahunan dari perusahaan

b.) Data Sekunder

Pendapat Sugiyono (2017) data sekunder ialah sumber pendataan yang tidaklah langsung diberikan pada pengumpulan data. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data tambahan dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

2. Populasi

Pendapat Sugiyono (2017) populasi ialah penyamarataan yang mencakup objek maupun subjek yang mempunyai mutu serta kriteria terkhusus yang ditentukan penulis guna dipelajari serta disimpulkan. Populasi pada studi berikut ialah semua karyawan yang langsung berada dibawah loket PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah yang sampai sekarang masih aktif bekerja berlokasi di JL, Sultan Agung No 100, sebanyak 60 orang.

3. Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah pengujian yang dipakai dalam suatu penelitian berguna melakukan proses ukur valid ataupun tidak sebuah kuesioner yang telah dibuat serta guna menampilkan sejauh manakah alat pengukuran yang dipakai untuk melakukan proses ukur apakah yang diukur. Suatu instrumen ataupun angket disebut valid apabila pertanyaan dalam instrumen ataupun angket dapat menjelaskan suatu yang hendak diukur kuesioner itu Ghozali (2018). Pengujian validitas, tiap-tiap list bisa disebut valid jika mencukupi kriteria hasil kecukupan sampel $KMO > 0,50$ serta memiliki hasil loading factor $>0,4$

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berdasarkan pendapat Notoatmojo (2005), reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh manakah sebuah alat pengukuran bisa dipercaya. Pada studi reliabilitas ialah sejumlah manakah proses ukur melalui sebuah tes tetaplah konsisten sesudah melakukan berulang pada subjek serta pada keadaan yang serupa. Nunnally dalam Ghozali (2018) menyampaikan kuesioner itu reliabel jika jawaban informan pada persoalan ialah konsisten dan stabil setiap waktunya. Proses uji reliabilitas memakai hasil Cronbach Alpha $> 0,70$ Ghozali (2018).

Pengujian reliabilitas dalam studi berikut menggunakan pengujian statistiik *Cronbach Alpha* (α) melalui ketetapan :

1. Apabila hasil Cronbach Alpha $> 0,70$, dinamakan reliabel.
2. Apabila hasil Cronbach Alpha $< 0,70$, dinamakan tidaklah reliabel.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda dipakai guna melakukan proses ukur pengaruh antar dua variabel ataupun lebih, kemudian dapat menunjukkan arah korelasi antar variabel dependent serta independent, Ghozali (2018). Pada studi berikut analisa regresi linier berganda dipakai guna menguji dampak variabel independen: Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) pada Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Diantara rumus analisa regresi berganda dalam studi berikut ialah ;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berikut keterangannya :

- Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Lingkungan Kerja
 A = Konstanta
 X_2 = Motivasi
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_3 = Kepemimpinan
 e = Standard error

Uji Model

Koefisien Determinasi

Pendapat Widarjono (2018) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) merupakan pengujian guna menjabarkan besarnya proporsional variasi melalui variabel terikat yang dijabarkan variabel independent. Pengujian koefisien determinasi pun dapat dipakai guna melakukan proses ukur berapakah baiknya garis regresi yang dimiliki. $0 < R^2 < 1$ artinya jika hasil R-squared dalam sebuah estimasi mendekati hasil satu, sehingga bisa disebut bahwasanya variabel terikat dijabarkan secara baik oleh variabel bebasnya, serta kebalikannya jika R-Squared menjauhi nilai satu ataupun mendekati nilai nol.

Uji F

Pengujian *Goodness of Fit* ataupun pengujian kelayakan model dipakai guna melakukan proses ukur peran regresi sampel untuk menaksir hasil actual dengan statistic, Ghozali (2018). Dengan kat alain, uji F (*goodness of fit*) dipakai guna pengujian layak ataupun tidaknya suatu model regresi untuk melihat hasil F Hitung $< F$ tabel artinya signifikansi ataupun sig $F < \alpha = 0,05$ sehingga ditemukan pengaruh secara Bersamaan antara variabel independent pada variabel terikat.

Uji T

Pendapat Ghozali (2018), Pengujian statistik t dipakai guna melakukan pengujian apakah variabel independent dengan individual memberi pengaruh signifikansi pada variabel terikat. Karakteristik proses uji berikut ditentukan menurut probabilitas. Jika tingkatan signifikansi yang dipakai sejumlah 5%, sehingga apabila probabilitas $H_a > 0,05$ sehingga disebut tidaklah signifikansi, serta apabila probabilitas $H_a < 0,05$ sehingga disebut signifikansi.

Dalam studi berikut proses uji dilaksanakan melalui metode mengomparasikan t hitung dan t tabel Santoso (2013). Melalui ketetapan t hitung $> t$ tabel dan memiliki angka signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), hingga variabel independent dengan individual memberi pengaruh signifikansi pada variabel terikat. Apabila :

- t hitung $< t$ hitung , sehingga H_0 ditolak
- t hitung $> t$ tabel , sehingga H_0 diterima

3. Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ialah proses ukur variabel apakah mencukupi syarat Cooper serta Schindler (2017). Makin tinggi validitas sebuah alat pengukuran, sehingga kemudian makin tepat juga alat pengukuran itu terkait tujuan. Uji ini dipakai guna melakukan proses ukur valid ataupun tidak sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dapat disebut valid jika persoalan dalam keusioner dapat menjelaskan suatu yang hendak diukur kuesioner itu memakai uji KMO MSA.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO $>0,5$	Kriteria	Loading Factor $>0,4$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,777	Memenuhi	0,839	Valid
	Y1.2			0,876	
	Y1.3			0,844	
	Y1.4			0,867	
	Y1.5			0,673	
	Y1.6			0,793	
	Y1.7			0,594	
	Y1.8			0,613	

Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,692	Memenuhi	0,688	Valid
	X1.2			0,661	
	X1.3			0,765	
	X1.4			0,599	
	X1.5			0,578	
	X1.6			0,667	
	X1.7			0,570	
	X1,8			0,727	
Motivasi (X2)	X2.1	0,777	Memenuhi	0,620	Valid
	X2.2			0,429	
	X2.3			0,784	
	X2.4			0,800	
	X2.5			0,821	
	X2.6			0,668	
	X2.7			0,544	
	X2.8			0,408	
	X2.9			0,496	
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,748	Memenuhi	0,739	Valid
	X3.2			0,836	
	X3.3			0,777	
	X3.4			0,779	
	X3.5			0,700	
	X3.6			0,757	

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Menurut Tabel 1, ditemukan bahwasanya semua variabel menampilkan hasil KMO MSA > 0,50 yang maksudnya seluruh sampel disebut mencukupi karakteristik kecukupan sampel hingga analisa bisa dilaksanakan. Setelah itu hasil *loading factor* > 0,40 yang menampilkan tiap pernyataan melalui tiap tolak ukur disebut valid Ghozali (2018).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menampilkan konsistensi serta kestabilitan melalui sebuah skala pengukuran. Reliabilitas berfokus dalam permasalahan akurasi hasil pengukuran Siregar (2014). Uji reliabilitas dilakukan pada pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner. Suatu kuisisioner disebut reliabel ataupun handal apabila jawaban pertanyaan ialah konsisten setiap waktunya. Melakukan proses ukur reliabilitas melalui pengujian statistik α . Sebuah konstruk ataupun variabel dinamakan reliabel jika hasil $\alpha > 0,70$ Ghozali (2011).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (> 0,70)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,893	Reliabel
Motivasi (X2)	0,788	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,797	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Menurut Tabel 2 sebuah konstruk ataupun variabel dinamakan reliabel apabila jika memberikan hasil angka $\alpha > 0,70$ Ghozali (2011). Sehingga bisa ditemukan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan hasil $\alpha > 0,70$ yang maksudnya keempat variabel itu disebut reliabel serta bisa dilaksanakan analisa setelahnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi adalah sebuah metode analisa yang biasa digunakan guna menguji pengaruh antar dua variabel ataupun lebih. Menampilkan arah korelasi antar variabel dependent terhadap variabel independent Ghazali, (2011). Pada studi berikut diukur seberapa mampu Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2), serta Kepemimpinan untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standardized	Sig
	Coefficients Beta	
Lingkungan Kerja (X1)	0,569	0,000
Motivasi (X2)	0,219	0,006
Kepemimpinan (X3)	0,345	0,001

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Menurut Tabel 3, Lingkungan kerja mempunyai hasil koefisien beta sejumlah 0,569 dan hasil signifikansi 0,000 yang tidak melebihi 0,05 berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Motivasi mempunyai hasil koefisien beta sejumlah 0,219 serta hasil signifikansi 0,006 yang tidak melebihi 0,05 yang berarti variabel Motivasi (X2) memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y). Guna Kepemimpinan memiliki hasil koefisien beta sejumlah 0,345 serta hasil signifikansi 0,001 yang tidak melebihi 0,05 yang berarti Kepemimpinan (X3) memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna menerangkan proporsi variabel terikat yang dapat dijabarkan variabel independennya. Hasil koefisien determinasi ialah antar nol serta satu. Hasil R^2 yang nyaris satu artinya variabel dependen kuat memberikan nyaris seluruh data yang diperlukan guna melakukan prediksi variasi variabel dependent.

Tabel 4. asil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,713
Motivasi (X2)		
Kepemimpinan (X3)		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Didapatkan perolehan *Adjusted R Square* sejumlah 0,713 ataupun 71,3% dan dapat dimaknai bahwasanya 71,3% variasi variabel terikat ialah Kinerja Karyawan dalam model bisa dijabarkan variabel bebas ialah Lingkungan Kerja, Motivasi serta Kepemimpinan. Adapun 28,7% terpengaruh variabel lainnya di luaran model.

5. Uji F

Dalam penelitian ini Pengujian F dipakai guna menunjukkan apakah ditemukan pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) serta Kepemimpinan (X3) secara bersamaan pada Kinerja Karyawan (Y). Jika hasil signifikansi tidak melebihi 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) hingga model regresi signifikansi dengan statistik.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	Uji F	
		F	Sig
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	41,587	0,000
Motivasi (X2)			

 Kepemimpinan (X3)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian hasil signifikan sejumlah 0,000 lebih rendah dibandingkan tingkat signifikan 5% ataupun 0,05 ($0,000 < 0,05$). Perihal berikut bisa disimpulkan bahwasanya variabel pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) serta Kepemimpinan (X3) memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y1). Nampak hasil sig yang ada ialah $0,000 < 0,05$ maksudnya Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) serta Kepemimpinan (X3) bersamaan memberikan pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y1) serta perihal berikut menunjukkan bahwasanya model layak dipakai.

6. Uji t

Pengujian t memiliki tujuan guna menampilkan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) serta Kepemimpinan (X3) tiap-tiapnya memberi pengaruh signifikansi dengan individual pada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Standardized	t	Sig
	Coefficients		
	Beta		
Lingkungan Kerja (X1)	0,569	6,002	0,000
Motivasi (X2)	0,219	2,859	0,006
Kepemimpinan (X3)	0,345	3,641	0,001

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

- Bisa ditemukan bahwasanya Lingkungan Kerja diperoleh hasil signifikan sejumlah 0,000 yang tidak melebihi 0,05 dan hipotesis **diterima**.
- Bisa diketahui bahwasanya Motivasi diperoleh hasil signifikan sejumlah 0,006 yang tidak melebihi 0,05 dan hipotesis **diterima**.
- Bisa diketahui bahwasanya Kepemimpinan diperoleh hasil signifikan sejumlah 0,009 yang tidak melebihi 0,05 dan hipotesis **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti memberi dampak pada kinerja karyawan melalui perolehan angka koefisien dengan jumlah 0,740 serta hasil signifikansi dengan jumlah 0,000. Melalui perolehan yang telah diperoleh itu, bisa dijelaskan bahwasanya semakin baik tingkat lingkungan kerja sehingga makin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang cukup baik serta kondusif dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Perihal berikut sebagai satu diantara aspek penting karena lingkungan yang kondusif, pegawai akan merasa nyaman untuk terus bekerja pada suatu perusahaan. Begitu juga kebalikannya, apabila lingkungan kerja tidaklah kondusif sehingga kemudian terjadi keluar masuknya karyawan baru. Hal ini akan mempengaruhi perusahaan pula kedepannya. Dengan demikian, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan tersebut. Studi berikut selaras terhadap studi yang dilaksanakan Lestari serta Harmon (2017) yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Kantor PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah, melaksanakan renovasi kantornya baru-baru ini perihal berikut menampilkan bahwasanya Jasa Raharja memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan-karyawannya. Dengan melakukan renovasi kantor dari melengkapi ruangan-ruangan yang dibutuhkan untuk rapat serta mengganti lampu-lampu di setiap lantai sehingga penerangannya menjadi lebih baik. Meskipun letak kantor tersebut berada di Pertengahan kota

namun bangunannya cukup kedap suara sehingga tidak terlalu bising dari suara-suara kendaraan bermotor.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada studi berikut membuktikan bahwasanya motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Nilai koefisien sejumlah 0,219 serta hasil signifikansi sejumlah 0,006. Dengan demikian makin baik motivasi yang diberikan pada pegawai sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan juga.

Motivasi ialah bentuk tahapan yang menjabarkan intensitas, arah serta ketekunan seorang individual dalam upayanya dalam meraih sasaran Robbins serta Judge (2013). Dalam studi berikut mendapatkan hasil bahwasanya motivasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Jika individual terdorong, mereka kemudian menciptakan preferensi yang positif guna melaksanakan suatu, dikarenakan sebenarnya motivasi bisa memacu pegawai guna bekerja hingga bisa memuaskan kehendak mereka serta memberikan peningkatan daya produktif kerja mereka dan kemudian akhirnya bisa memberi pengaruh pada pencapaian sasaran organisasi. Studi berikut selaras terhadap studi yang dilaksanakan Prasetyo serta Isnowati (2022) yang menyampaikan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Nilai pernyataan yang mendapat nilai tertinggi yaitu X2.4 yaitu "Saya merasa aman saat bekerja karena terdapatnya jaminan Kesehatan serta keselamatan bekerja yang diberikan". Pada PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah selaras terhadap peraturan dari PT Jasa Raharja Pusat seluruh pegawai tetap maupun kontrak mendapatkan hak untuk jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja, meskipun ketentuan dan nominalnya berbeda untuk jaminan Kesehatan dan keselamatan tergantung pada pangkat atau grade tiap pegawai. Perihal berikut pasti sebagai satu diantara perihal yang mendorong para pegawai PT Jasa Raharja memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Perusahaan mengingat mereka harus siap setiap saat ketika diberi tugas dan durasi jam kerja yang tidak menentu. Pemberian jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja yang bisa dibidang nominalnya tinggi bahkan bagi Perusahaan BUMN lainnya membuat para pegawainya mempunyai motivasi yang tinggi guna memberikan peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pada studi berikut membuktikan bahwasanya kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Nilai koefisien yang di dapatkan sejumlah 0,285 serta hasil signifikansi sebesar 0,009 tidak melebihi 0,05. Dengan demikian bisa dimaknai bahwasanya kepemimpinan yang baik bisa memberi pengaruh kinerja karyawan tersebut.

Menurut Robbins serta Judge (2013) kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang guna memberi pengaruh sebuah kelompok menuju arah guna meraih visi ataupun rangkaian tujuan. Pada studi berikut memperoleh hasil bahwasanya kepemimpinan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Perihal berikut berarti bahwasanya kepemimpinan pada PT. Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah cukup baik sehingga karyawan bekerja dengan cukup giat dan tekun. Studi berikut selaras terhadap studi yang dilaksanakan Gede *et al* (2014) yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan kerja memberi pengaruh positif kepada kinerja karyawan.

Kepemimpinan berdasarkan kuesioner yang telah disebar memiliki pengaruh pada kinerja pegawai PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah, Dimana X3.3 memiliki nilai paling tinggi yaitu "pemimpin dapat melakukan komunikasi secara baik pada anggota terkait strategi yang dilaksanakan". Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan magang pada PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah, para pimpinan dituntut agar terus melakukan berbagai inovasi agar meningkatkan pendapatan guna penyaluran pendapatan kepada masyarakat dalam bentuk asuransi jaminan kecelakaan lalu lintas dapat dilakukan secara maksimal. Inovasi-inovasi yang diciptakan oleh para pimpinan akan dilakukan uji coba terlebih dahulu selanjutnya pimpinan dapat melihat hasilnya, sehingga pemimpin tahu betul bagaimana cara

mengkomunikasikannya dengan para bawahannya. Pimpinan yang bisa mengkomunikasikan strategi dengan baik tentu-nya akan membantu para karyawan yang melakukan strategi tersebut dan bisa meningkatkan kinerja bagi karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah. Perihal berikut menunjukkan jika Lingkungan kerja menjadi semakin baik maka kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah juga akan meningkat.
2. Motivasi memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah. Motivasi yang semakin meningkat, maka akan membuat Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah naik.
3. Kepemimpinan memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah. Kepemimpinan yang semakin baik serta sesuai kemudian memberikan peningkatan Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah.

Pada PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah menurut perolehan studi tersebut diharapkan dapat mempertahankan Lingkungan Kerja, Motivasi serta Kepemimpinan dengan berbagai upaya yang dapat dilakukan yaitu:

- a. PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah sebelumnya sudah memperbaiki serta meningkatkan lingkungan kerja secara fisik, maka selanjutnya perusahaan perlu untuk terus meningkatkan lingkungan kerja non fisik secara optimal yang harus dilakukan secara bersama-sama oleh pemimpin dan pegawai utamanya hubungan antara pegawai, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang nyaman diharapkan mendorong kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Diharapkan perusahaan bisa memberikan penghargaan khusus kepada karyawan berprestasi, sehingga hal tersebut dapat menjadi motivasi untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang lain pun diharapkan akan ikut termotivasi dengan melihat apresiasi Perusahaan kepada karyawan berprestasi tersebut.
- c. Diharapkan pimpinan dapat terus berusaha menyesuaikan gaya kepemimpinan menyesuaikan dengan keadaan dan situasi para karyawan, sehingga para karyawan dapat dengan nyaman untuk mengikuti segala intruksi dan arahan pimpinan yang bisa meningkatkan kinerja mereka.

Daftar Pustaka

- Agus Widarjono. 2018. *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews*. Edisi keli. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Chaudhry, A. Javed, H. (2012). *Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 258-264.
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler. (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 11, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Dwi Indah Agustyaningrum and Sri Isnowati (2024) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), pp. 3697–3712. Available at: <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.1914>.
- Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara *et al.* (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasiolan, K. and Minarsih (2016) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA SEMARANG', Vol.02 No.02, Maret 2016.
- Hidayat, R. and Warella, (2006) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT PROPINSI JAWA TENGAH', *DIALOGUE JURNAL ILMU ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK*, Vol. 3, No. 1, Januari 2006 : 89-97.
- Lestary, L. and Chaniago, H. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), pp. 94–103. Available at: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Muhammad, B. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Mustari, A. and Mappamiring (2022) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA', Volume 3, Nomor 1, Februari 2022.
- Notoatmodjo (2005), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta,;116,129,130,133
- Nurul Rahma Oktavia, Moh.K. (2019) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN', *JURNAL ILMIAH MIMBAR DEMOKRASI*, VOLUME 1 9 NOMOR 1 ,.
- Piartini, G. (2018) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BPR SE-KECAMATAN SUKAWATI GIANYAR', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018).
- Prasetyo, Y.D. and Isnowati, S. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang)', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), p. 719. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.558>.
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia and Nabawi, R. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 170–183. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Santoso, Slamet., (2013), *Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo: Umpo Press
- Septianti, H. and Noviantoro (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', Vol.1 No.1 Oktober 2020. Available at: <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB>.
- Siregar. Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV.Afabeta.
- Yandra Rivaldo1, S.L.R. (2020) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *DIMENSI*, VOL. 9, NO. 3 : 505-515.