

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEVINA PERMATA ABADI

Kenty Ali  
*kentyali14@gmail.com*  
Priyati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of motivation on the employees' performance, work environment on the employees' performance and personality on the employee's performance at *PT Levina Permata Abadi*. The research population used employees at *PT Levina Permata Abadi*. This research used the quantitative method. Moreover, the sample collection technique of this research used saturated sampling i.e., sample collection technique which used all the population as samples, by the sample used in this research was all employees at *PT Levina Permata Abadi* with 40 people as the research samples. Moreover, the data collection was used with questionnaire distribution to the 40 respondents. In addition, the research analysis technique used multiple linear regressions analysis with the instrument of SPSS program 25 version. The research result showed that motivation had a significant and positive effect on the employees' performance, work environment had a significant and positive effect on the employee's performance and personality had a significant and positive effect on employees performance at *PT Levina Permata Abadi*.

**Keywords:** *Motivation, work environment, personality, employees' performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni karyawan PT Levina Permata Abadi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, berdasarkan hal tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT Levina Permata Abadi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 40 orang responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi.

**Kata Kunci :** *Motivasi, lingkungan kerja, kepribadian, kinerja karyawan.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan jaman dari waktu ke waktu membuat aktivitas manusia dan lingkungannya menjadi ikut berubah. Misalnya pada aspek bisnis/usaha, manusia mulai menggunakan teknologi dalam setiap tindakan atau pengoperasian usaha tersebut. Bahkan sudah muncul pernyataan bahwa manusia akan digantikan oleh teknologi. Akan tetapi bukan berarti hal tersebut menjadikan manusia itu tidak penting. Pada kenyataannya manusia masih dibutuhkan untuk menjalankan teknologi tersebut dan bahkan pada bisnis yang memberikan pelayanannya berbasis jasa, manusia menjadi sangat penting dan perlu di perhatikan, karena dalam bidang tersebut manusia menjadi salah satu kunci dalam kesuksesan sebuah usaha.

Umumnya gaji merupakan salah satu alasan mengapa karyawan perlu bergerak untuk mencapai tujuan perusahaan, namun tidak jarang muncul karyawan yang tidak ikut bergerak untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik atau kinerjanya turun dan hal tersebut tidak berasal dari gaji yang kurang melainkan hal lain, seperti hubungan kerja yang buruk, kurangnya motivasi ataupun kepribadian karyawan yang dapat berimbas pada turunnya kinerja karyawan bila kepribadian yang dimiliki karyawan tersebut negatif.

PT Levina Permata Abadi yang berlokasi di Jl. HOS Cokroaminoto No. 14 Pare, Kabupaten Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemasangan listrik dan mekanikal, diantaranya pemasangan instalasi listrik untuk pasang baru, penambahan daya listrik baik perseorangan maupun perusahaan, revisi instalasi listrik, pemasangan instalasi penyalur petir, dll. PT Levina Permata Abadi juga berperan sebagai mitra PT PLN (Persero) area Kediri yang memberikan pelayanan pekerjaan dalam bidang penyambungan baru listrik, penggantian kWh meter macet/rusak, pemeliharaan jaringan distribusi tegangan menengah dan rendah.

Peneliti mendapatkan informasi bila pada PT Levina Permata Abadi terjadi penurunan permintaan pemasangan listrik baru dalam dua tahun terakhir. Adapun jumlah pelanggan yang memesan pelayanan pemasangan listrik baru dalam dua tahun terakhir yakni pada tahun 2019 dan 2020. Dimana pada tahun 2019 di triwulan I jumlah pelanggan yang memesan pelayanan sebesar 114 orang, pada triwulan II sebesar 87 orang, pada triwulan III sebesar 21 orang, pada triwulan IV sebesar 22 orang dan pada tahun 2020 di triwulan I sebesar 60 orang, pada triwulan II sebesar 52 orang, pada triwulan III sebesar 59 orang, pada triwulan IV sebesar 77 orang.

Dari data tersebut menyatakan bahwa terjadi penurunan pada tahun 2019 triwulan I ke triwulan ke II sebesar 24%, pada triwulan III menurun drastis sebesar 76%, terjadi kenaikan yang tidak signifikan sebesar 5% di triwulan IV, terjadi kenaikan pada triwulan I di tahun 2020 sebesar 63%, penurunan sebesar 13% pada triwulan ke II dan terjadi kenaikan pada triwulan ke III dan ke IV sebesar 12% dan 31%.

Dari hal tersebut menunjukkan terjadinya penurunan yang drastis dan kenaikan yang lambat, yang mana dapat menjadi masalah bagi perusahaan bila tidak segera mengetahui letak permasalahannya dan juga solusinya, pendapatan perusahaan pun juga akan ikut menurun dimana hal tersebut dapat mempengaruhi laba perusahaan yang juga akan ikut menurun dan dapat mengarahkan perusahaan kearah yang buruk yaitu kebangkrutan. Untuk lebih jelasnya peneliti membuat grafik jumlah kenaikan dan penurunan pelanggan pemasangan listrik baru di bulan Januari 2019-Desember 2020 (2 tahun) pada PT Levina Permata Abadi, sebagai berikut :



Sumber : PT Levina Permata Abadi

Gambar 1

Grafik Jumlah Pelanggan Pemasangan Listrik Baru PT Levina Permata Abadi Tahun 2019-2020

Fenomena yang terjadi pada PT Levina Permata Abadi yang telah dijelaskan dengan grafik tersebut yakni terjadi fluktuasi pada permintaan pemasangan listrik baru membuat peneliti menyinyalir kemungkinan terjadi penurunan kinerja yang disebabkan oleh motivasi yang kurang dari karyawan. Produk perusahaan PT Levina Permata Abadi berbentuk jasa, dimana produk dan karyawannya langsung bertemu dengan konsumen, sehingga karyawan maupun hasil kerja atau kinerjanya menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi kelancaran permintaan konsumen.

Adapun beberapa kajian teoritis yang dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai pendekatan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen (Kasmir, 2016). Menurut Wibowo (2016) faktor kinerja yakni keterampilan, kompetensi, motivasi, komitmen individu, kualitas dorongan, bimbingan, sistem kerja, fasilitas organisasi, tingkat tekanan dan perubahan lingkungan. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan, penerimaan atas pekerjaan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan peneliti terdahulu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja (Muhammad *et al*, 2016). Menurut Adha *et al* (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja. Menurut Siahaan dan Bahri (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu penempatan, motivasi dan lingkungan kerja. Menurut Fatmala *et al* (2019) kepribadian dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris peneliti menemukan 28 faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi peneliti hanya membatasi beberapa faktor yang akan diteliti, yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian.

Penelitian mempertimbangkan beberapa variabel yang ada, yakni variabel motivasi yang mana variabel ini dipilih karena tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Fatmala *et al* (2019) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan., sedangkan Adha *et al* (2019) mengatakan tidak adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja dipilih karena tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian Muhammad *et al* (2016) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bertolak belakang dengan penelitian Siahaan dan Bahri (2019) dengan penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian variabel kepribadian dipilih oleh peneliti karena tidak adanya kepastian dalam variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh penelitian Yona dan Yulita (2019) yang penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Kaparang *et al* (2019) mengatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut pemaparan yang sudah dijelaskan pada latar belakang dan fenomena yang menyatakan bahwa terjadi penurunan pada kinerja pemasangan listrik di PT Levina Permata Abadi dengan didukung kajian teoritis, kajian empiris dan temuan *Research GAP*. Hal tersebut dapat membantu peneliti dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik lagi. Oleh sebab itu, peneliti memilih judul "**Pengaruh Motivasi,**

## **Lingkungan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Levina Permata Abadi”.**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijabarkan oleh peneliti, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi? (3) Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi?. Untuk tujuan penelitian ini yakni : (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi.

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **Motivasi**

Motivasi dapat membuat karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan lebih bersemangat dalam bekerja karena karyawan tersebut akan berusaha memenuhi keinginannya yang dapat dipenuhi oleh perusahaan dengan cara memberikan apa yang perusahaan butuhkan atau harapkan yang mana hal tersebut merupakan keuntungan bagi perusahaan. Sadirman (2016) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang berarti kekuatan dalam diri individu yang mendorong untuk melakukan sesuatu.

#### **Lingkungan Kerja**

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan akan dituntut untuk bekerja sama dalam tim atau mereka harus dapat bersosialisasi karena sebuah tugas yang dilakukan dalam perusahaan. Tidak hanya hubungan dengan sesama tenaga kerja, terkadang hal-hal disekitar karyawan merupakan sesuatu yang juga perlu diperhatikan. Siagian (2014) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (dalam Affandi, 2021) lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **Kepribadian**

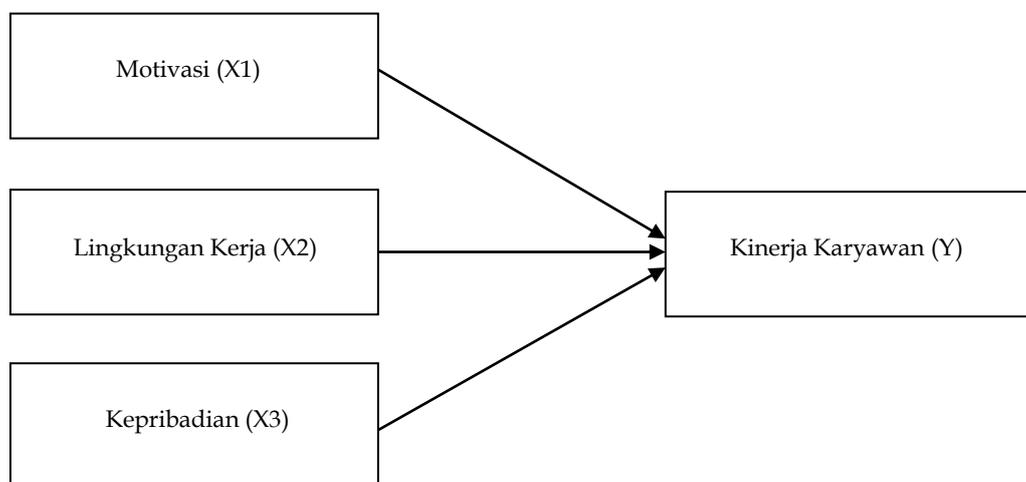
Sebuah perusahaan juga memilih dan menilai seorang karyawan melalui kepribadian, karena kelebihan dan kekurangan karyawan menjadi pertimbangan perusahaan sesuai dengan kriteria yang di inginkan. Menurut Sahir *et al* (2021) kepribadian adalah keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak orang atau sifat hakiki yang ditunjukkan melalui sikap seseorang yang membedakannya dari orang lain.

#### **Kinerja Karyawan**

Menjalankan suatu perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai penggerak usaha nya dan semua perusahaan memiliki harapan yang sama pada karyawannya, yakni karyawan melakukan tugasnya dengan maksimal. Prawirosentono (dalam Fauzi dan Nugroho, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu/kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang baik.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat digambarkan rerangka konseptual pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Rerangka Konseptual**

### Pengembangan Hipotesis

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi.

H<sub>3</sub> : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni metode penelitian yang didasari oleh sebab-akibat dan data yang nyata yang dapat di buktikan oleh ilmu pengetahuan dengan tujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2017:15). Peneliti bermaksud untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang diteliti, variabel tersebut yakni motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepribadian (X3) yang merupakan variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen.

#### Gambaran dari Populasi Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, objek penelitian merupakan unsur utama yang tidak dapat dipisahkan dan dihilangkan. Begitu pula dengan penelitian ini, peneliti memilih karyawan PT Levina Permata Abadi yang berjumlah 40 orang sebagai populasi dalam penelitian. Populasi merupakan objek atau subjek yang berkarakteristik di suatu lokasi tertentu dan akan digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang ditelitinya (Sugiyono, 2017:117)

#### Teknik Pengambilan Sampel

Tidak semua peneliti dapat menggunakan seluruh populasi yang ingin diteliti karena adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga maupun yang lainnya. Karena hal tersebut penelitian biasanya menggunakan sebuah sampel yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik

sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan PT Levina Permata Abadi yang berjumlah 40 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni : (1) Data kuantitatif, adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka, misalnya : jumlah pelanggan, kuesioner dan jumlah pegawai. (2) Data Kualitatif, adalah data yang disajikan dalam bentuk verbal (lisan atau kata) bukan dalam bentuk angka, misalnya : sejarah berdirinya perusahaan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui : (1) Data primer, yakni data yang didapatkan langsung dari pihak pertama atau objek dalam penelitian. Misalnya : wawancara dan kuesioner. (2) Data sekunder, yakni data yang tidak secara langsung didapatkan dari pihak pertama atau objek penelitian, namun didapatkan dari pihak kedua atau data yang berbentuk dokumen. Misalnya : informasi dari orang lain dan laporan pemesanan. Dalam mengumpulkan data yang digunakan untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner yakni memberikan beberapa pertanyaan terkait hal yang diteliti kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang nantinya akan diperhitungkan dalam hasil penelitian.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian (*variabel independen*) dan variabel kinerja karyawan (*variabel dependent*). Untuk mempermudah dalam mengkaji dan meneliti, berikut peneliti berikan definisi operasional variabel yang digunakan :

#### **Motivasi (M)**

Motivasi merupakan tindakan positif karyawan yang bersumber dari dorongan dalam diri maupun luar dirinya untuk mencapai suatu tujuan yang dilakukan oleh pimpinan PT Levina Permata Abadi. Menurut Hasibuan (2017) motivasi memiliki beberapa indikator, yakni : (1) *Direct motivation* : a) Bonus; b) Pemberian Pujian; c) Piagam; d) Penghargaan. (2) *Indirect motivation* : a) Ruang Kerja yang Nyaman; b) Peralatan Kerja yang Baik; c) Penempatan Karyawan yang Tepat; d) Suasana dan Lingkungan Pekerjaan yang Baik.

#### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berwujud maupun tidak berwujud yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung atau secara psikologis maupun fisik dalam mengerjakan tugasnya pada PT Levina Permata Abadi. Menurut Sedarmayanti (dalam Eroy *et al*, 2020) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator, yakni : a) Pencahayaan; b) Pewarnaan; c) Suara atau kebisingan; d) Sirkulasi atau suhu udara; e) Keamanan di tempat kerja; f) Hubungan dengan rekan kerja; g) Hubungan dengan atasan.

#### **Kepribadian (K)**

Kepribadian merupakan keunikan karyawan yang ditunjukkan melalui perilaku, hati dan pola pikir yang dimilikinya yang dapat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukannya di PT Levina Permata Abadi. Menurut Myers dan Briggs (dalam Prawironegoro dan Utari, 2016) kepribadian memiliki beberapa indikator, yakni : a) Cermat; b) Sensitif; c) Penuh pertimbangan; d) Percaya diri; e) Santai.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang diharapkan PT Levina Permata Abadi terhadap seorang karyawan di waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2016, 75) kinerja karyawan memiliki beberapa indikator, yakni : a) Kualitas; b) Kuantitas; c) Pelaksanaan tugas; d) Tanggung jawab.

## Uji Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji tingkat atau nilai keakuratan dari data yang diperoleh peneliti dengan data fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2016). Pada uji validitas ini akan diukur seberapa besar nilai keakuratan dari pertanyaan (kuesioner) yang diolah peneliti menggunakan beberapa instrumen yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Cara pengujian ini yakni dengan melihat nilai hasil uji yang dikatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama (Sugiyono, 2017:130). Dengan pengujian ini maka akan diketahui nilai konsistensi dari kuesioner yang dikerjakan responden bila diujikan di waktu yang berbeda dengan pernyataan (kuesioner) yang sama. Uji reliabilitas ini diuji menggunakan uji statistik Cronbach Alpha, dimana hasil dari pengujian tersebut dapat dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  dan tidak reliabel bila Cronbach Alpha  $< 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2017). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan uji normal Probability Plot dan One-Sample Kolmogrov-Smirnov. Hasil uji Probability Plot ditunjukkan dengan cara melihat titik-titik plotting, bila titik-titik berada di sekitar atau mengikuti garis diagonal maka hasil pengujian tersebut dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat dari hasil signifikansinya yang dapat dinyatakan berdistribusi normal bila signifikansi  $> 0,05$ .

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel bebas yang diteliti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi linier berganda (Sunyoto, 2016:87). Pengujian ini akan menunjukkan adanya keterikatan antar variabel melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation* (VIF) yang dikatakan tidak ada multikolinieritas bila nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya kesamaan dalam varian dari residual pengamatan yang berbeda, dikatakan homoskedastisitas bila variannya sama dan dikatakan heteroskedastisitas bila variannya berbeda (Sunyoto, 2016:90). Pengujian ini akan menunjukkan hasil tidak terjadinya heteroskedastisitas bila titik-titik tidak membentuk pola atau menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian untuk mengetahui nilai fluktuasi pada variabel terikat bila variabel bebasnya dimanipulasi, dalam penelitian ini variabel yang diuji yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam perhitungannya, yakni :

$$KK = a + b_1M_1 + b_2LK_2 + b_3K_3 + e$$

Keterangan :

- $a$  = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi
- KK = Kinerja Karyawan
- M = Motivasi
- LK = Lingkungan Kerja
- K = Kepribadian
- $e$  = *Standart error*

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Informasi yang di dapat dari hasil determinasi akan menunjukkan nilai 0 (nol) hingga 1 (satu), dimana *variabel independen* akan dikatakan lemah pengaruhnya bila hasil perhitungan mendekati 0 (nol) dan dikatakan kuat pengaruhnya bila mendekati 1 (satu).

#### Uji F

Uji F merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui nilai signifikansi dari variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan). Nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05 (5%) yang mana bila hasil pengujian memiliki nilai signifikan < 0,05 maka model penelitian diterima/layak dan ditolak/tidak layak bila nilai signifikan > 0,05.

#### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, kepribadian) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Sama halnya dengan Uji F, hasil dari Uji T ini juga ditunjukkan melalui nilai signifikansi, dimana pada penelitian ini digunakan nilai signifikan 0,05 (5%) sehingga apabila hasil uji memiliki nilai signifikan > 0,05 maka variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian) tidak berpengaruh signifikan terhadap *variabel dependen* (kinerja karyawan) dan apabila hasil uji memiliki nilai signifikan ≤ 0,05 maka *variabel independen* (motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian) berpengaruh signifikan terhadap *variabel dependen* (kinerja karyawan).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Data

#### Uji Validitas

Pengujian untuk melihat tingkat keakuratan pertanyaan (kuesioner) dilakukan pada uji validitas. Pertanyaan (kuesioner) dikatakan valid apabila pertanyaan (kuesioner) tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur. Dibawah ini merupakan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi (M), Lingkungan Kerja (LK), Kepribadian (K) dan Kinerja Karyawan (KK).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (M)	M <sub>1</sub>	0,530	0,312	Valid
	M <sub>2</sub>	0,554	0,312	Valid
	M <sub>3</sub>	0,343	0,312	Valid
	M <sub>4</sub>	0,469	0,312	Valid
	M <sub>5</sub>	0,587	0,312	Valid
	M <sub>6</sub>	0,356	0,312	Valid
	M <sub>7</sub>	0,390	0,312	Valid
	M <sub>8</sub>	0,406	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	0,661	0,312	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,466	0,312	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,629	0,312	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,490	0,312	Valid
	LK <sub>5</sub>	0,530	0,312	Valid
	LK <sub>6</sub>	0,458	0,312	Valid
	LK <sub>7</sub>	0,391	0,312	Valid
Kepribadian (K)	K <sub>1</sub>	0,346	0,312	Valid
	K <sub>2</sub>	0,481	0,312	Valid
	K <sub>3</sub>	0,437	0,312	Valid
	K <sub>4</sub>	0,535	0,312	Valid
	K <sub>5</sub>	0,391	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0,636	0,312	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,798	0,312	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,731	0,312	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,838	0,312	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel yang telah disajikan diatas menunjukkan uji validitas terhadap variabel Motivasi (M), Lingkungan Kerja (LK), Kepribadian (K) dan Kinerja Karyawan (KK) dengan hasil seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian untuk mengetahui nilai konsistensi dari kuesioner yang dikerjakan responden bila diujikan di waktu yang berbeda dengan pernyataan (kuesioner) yang sama dilakukan pada uji reliabilitas. Adapun penilaian dalam uji ini dapat dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$  dan tidak reliabel bila Cronbach Alpha  $< 0,6$ . Berikut merupakan hasil uji dari pengujian reliabilitas :

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,641	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,634	Reliabel
Kepribadian	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,742	Reliabel

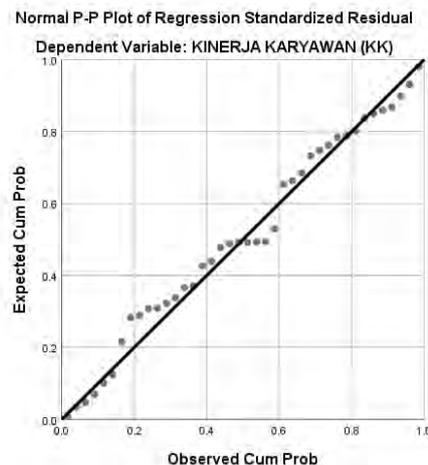
Sumber : Data primer yang diolah

Pada hasil uji Cronbach's Alpha yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan seluruh variabel meliputi motivasi, lingkungan kerja, kepribadian dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih dari 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Pengujian ini menggunakan analisis P-Plot dan *One Sample Kolmogrov Test* dengan hasil perhitungan sebagai berikut.



**Gambar 3**  
Hasil Uji Normalitas P-Plot  
Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-Plot dimana titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, maka hasil uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18793475
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.100
	Positive	.081
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is normal  
 b. Calculate from data  
 c. Lilliefors Significance Correction  
 d. This is a lower bound of the true significant

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan nilai tes statistik sebesar 0,100 dan nilai Asymp Sig. yang lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,200, sehingga hasil uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel bebas yang di teliti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi linier berganda. Adapun syarat variabel dikatakan tidak terjadi multikolinieritas bila nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau nilai *VIF*  $\leq 10$  dan dikatakan terdapat multikolinieritas bila nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai *VIF*  $> 10$ .

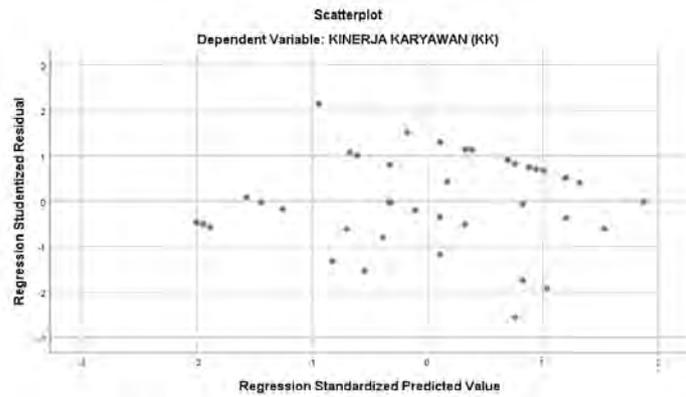
**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,975	1,026	Tidak Terjadi <i>Multikolinieritas</i>
Lingkungan Kerja	0,952	1,050	Tidak Terjadi <i>Multikolinieritas</i>
Kepribadian	0,975	1,026	Tidak Terjadi <i>Multikolinieritas</i>

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan nilai *tolerance* variabel motivasi (M) sebesar 0,975  $> 0,10$  dan nilai *VIF* 1,026  $< 10$ . *Tolerance* variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,952  $> 0,10$  dan nilai *VIF* 1,050  $< 10$ . *Tolerance* variabel kepribadian (K) sebesar 0,975  $> 0,10$  dan nilai *VIF* 1,026  $< 10$ . Sehingga seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yakni variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Data primer yang diolah

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yakni motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepribadian (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan dalam analisis ini adalah sebagai berikut.

$$KK = a + b_1M_1 + b_2LK_2 + b_3K_3 + e$$

Adapun nilai yang digunakan dalam persamaan tersebut yakni variabel terikat yakni kinerja karyawan (KK), variabel bebas motivasi (M<sub>1</sub>), lingkungan kerja (LK<sub>2</sub>), kepribadian (K<sub>3</sub>), koefisien b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> adalah nilai *unstandardized coefficient* dan nilai e adalah variabel bebas lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.91	4.059		.022	.982
M	.253	.100	.341	2.538	.016
LK	.197	.092	.290	2.132	.040
K	.447	.181	.332	2.471	.018

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas kemudian diterapkan dalam persamaannya yakni sebagai berikut :

$$KK = 0,91 + 0,253 + 0,197 + 0,447 + e$$

Maka hasil dari persamaan tersebut yakni : (1) Konstanta sebesar 0,91 yang berarti apabila variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian) tetap atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan bernilai 0,91. (2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,253 dan bernilai positif sehingga apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,253. (3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,197 dan bernilai positif sehingga apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,197. (4) Koefisien regresi kepribadian sebesar 0,447 dan bernilai positif sehingga apabila kepribadian meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,447.

### Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) merupakan tujuan analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini. Adapun kriteria dalam penilaian adalah sebagai berikut : (1) 0,00 - 0,199 = sangat rendah. (2) 0,20 - 0,399 = rendah. (3) 0,40 - 0,599 = sedang. (4) 0,60 - 0,799 = kuat. (5) 0,80 - 1000 = sangat kuat. Dibawah ini merupakan tabel perhitungan dalam analisis koefisien korelasi (R).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.313	1.236

a. Predictors : (Constant), Motivasi (M), Lingkungan Kerja (LK), Kepribadian (K)

Sumber : Data primer yang diolah

Pada hasil uji analisis koefisien Korelasi (R) yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,605 yang mendekati 1 (satu), sehingga variabel bebas yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), apabila nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 (satu) maka variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat dan begitu pula sebaliknya. Adapun hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 6 diatas dengan nilai sebesar 0,366 atau 36,6% merupakan besar pengaruh variabel bebas yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan, kemudian sisanya sebesar 63,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.739	3	10.580	6.920	.001 <sup>b</sup>
	Residual	55.036	36	1.529		
	Total	86.775	39			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (KK)

b. Predictors : (Constant), Motivasi (M), Lingkungan Kerja (LK), Kepribadian (K)

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel hasil uji F diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan pada PT Levina Permata Abadi.

### Uji Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan secara parsial. Apabila hasil uji t memiliki nilai signifikan ≤ 0,05 maka variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (variabel terikat). Sehingga  $H_0$  diterima bila signifikansi  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak bila signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.	Keterangan
Motivasi	2,538	0,016	Positif Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	2,132	0,040	Positif Berpengaruh Signifikan
Kepribadian	2,471	0,018	Positif Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel hasil uji hipotesis diatas menunjukkan kesimpulan sebagai berikut :

- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan  
Nilai t tabel motivasi yakni sebesar 2,538 dengan nilai signifikan sebesar  $0,016 < 0,05$ , maka  $H_1$  yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi secara parsial.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Nilai t tabel lingkungan kerja yakni sebesar 2,132 dengan nilai signifikan sebesar  $0,040 < 0,05$ , maka  $H_2$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi secara parsial.
- Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan  
Nilai t tabel kepribadian yakni sebesar 2,471 dengan nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$ , maka  $H_3$  yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, sehingga kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi secara parsial.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan diatas bahwa motivasi memiliki nilai signifikan sebesar  $0,016 < 0,05$  dimana hal tersebut memiliki arti bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi. Motivasi yang merupakan dorongan dari dalam diri dapat dibangun melalui berbagai hal seperti pemberian bonus, pujian, ruang kerja yang nyaman dan suasana kerja yang baik.

Pada PT Levina Permata Abadi salah satu motivasi yang diberikan yakni dengan cara membuat suasana dan lingkungan di perusahaan nyaman, seperti mengadakan gathering untuk mempererat hubungan antar karyawan sehingga karyawan merasa lingkungan kerjanya merupakan tempat yang nyaman dan saat karyawan merasa nyaman maka akan timbul keinginan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Afandi (2016) motivasi adalah munculnya keinginan dari dalam diri seseorang karena tersemangati, terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga memberikan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wibowo (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dimana kajian teoritis tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini. Adapun hasil kajian empiris yang juga memiliki hasil yang sama yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Fatmala *et al* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adha *et al* (2019), Siahaan dan Bahri (2019), Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan diatas bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,040 < 0,05$  dimana hal tersebut memiliki arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi. Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non fisik salah satu contohnya yakni hubungan kerja dengan atasan yang buruk dapat membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Manusia cenderung menghindari sesuatu yang tidak disukainya sehingga apabila karyawan memiliki rasa tidak suka dengan atasan atau hal lain disekitar karyawan maka hal tersebut dapat berdampak pada aktivitas karyawan saat di tempat kerja dan hilangnya rasa semangat yang mengarahkan pada menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Winata (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kajian teoritis yang diungkapkan oleh Kasmir (2016) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni lingkungan kerja karyawan, adapun hasil kajian empiris oleh Muhammad *et al* (2016), Kaparang *et al* (2019) dan Adha *et al* (2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kajian teoritis dan empiris tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan**

Dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan diatas bahwa kepribadian memiliki nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$  dimana hal tersebut memiliki arti bahwa kepribadian berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi. Kepribadian memang bukan sesuatu hal yang dapat diubah dengan mudah, hal tersebut sudah melekat pada diri seseorang antara lain seperti sifat, tingkah laku ataupun pola pikir. Menurut narasumber dari PT Levina Permata Abadi karyawan memiliki rasa percaya diri terhadap pekerjaan yang diembannya, hal tersebut membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lancar dan cepat selesai, kepercayaan diri yang dimiliki karyawan mereka dapatkan melalui banyak pengalaman.

Menurut Sahir *et al* (2021) kepribadian adalah keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak orang atau sifat hakiki yang ditunjukkan melalui sikap seseorang yang membedakannya dari orang lain. Kajian teoritis yang diungkapkan oleh Afandi (2018) mengatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja yakni kepribadian, adapun hasil kajian empiris oleh Fatmala *et al* (2019), Yona dan Yulita (2019) juga menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kajian teoritis dan empiris tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan peneliti, namun hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kaparang *et al* (2019) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan pengkajian dan perhitungan pada PT Levina Permata Abadi yang disajikan kedalam data-data diatas, berikut peneliti simpulkan hasil penelitian yang telah di dapatkan. (1) Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Levina Permata Abadi yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,016, yang berarti jika terjadi peningkatan pada motivasi maka kinerja karyawan akan ikut naik. Peningkatan motivasi akan membuat karyawan merasa memiliki tujuan dalam bekerja yang dapat mengarahkan mereka pada pencapaian tujuan perusahaan. (2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Levina

Permata Abadi yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,040, yang berarti jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan ikut naik. Peningkatan lingkungan kerja ini merupakan dampak baik dari pengadaan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang diberikan pada karyawan, bila lingkungan kerja karyawan buruk hal tersebut dapat membuat karyawan tidak nyaman berada di tempat kerja yang akhirnya membuat tanggung jawab dan tugas yang diberikan tidak sesuai harapan perusahaan. (3) Kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Levina Permata Abadi yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,018, yang berarti jika terjadi peningkatan pada kepribadian maka kinerja karyawan akan ikut naik. Kepribadian yang positif dapat mendukung kelancaran penyelesaian tugas dan meminimalisir timbulnya konflik yang dapat disebabkan oleh kepribadian yang negatif.

### Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yakni : (1) Karena keterbatasan waktu dan biaya peneliti hanya dapat menggunakan 3 (tiga) variabel bebas saja untuk meneliti variabel terikat yakni motivasi, lingkungan kerja dan kepribadian yang mana terdapat variabel-variabel lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi variabel terikat. (2) Karena keadaan dan lokasi perusahaan yang berada jauh dari tempat peneliti berada maka dalam pengumpulan data yang dilakukan juga terbatas.

### Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan pada PT Levina Permata Abadi terkait dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yakni : (1) Pemberian motivasi pada karyawan PT Levina Permata Abadi dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan dalam bentuk non materi seperti mengumumkan karyawan yang berprestasi pada buletin perusahaan atau berupa materi yakni memberikan bonus pada karyawan yang dapat membawa pelanggan untuk menggunakan jasa perusahaan. (2) Menurut jawaban responden, lingkungan kerja pada PT Levina Permata Abadi sudah baik sehingga peneliti hanya memberikan sedikit saran yakni memberikan alat pelindung atau penghambat telinga pada karyawan untuk meredam kebisingan di tempat kerja. (3) Kepribadian karyawan PT Levina Permata Abadi menunjukkan banyak karyawan yang tidak sensitif dimana hal tersebut mengatakan bahwa rata-rata karyawan memiliki kepribadian yang keras hati, hal tersebut dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan bila tidak mengarahkannya dengan baik, salah satu cara mencegahnya yakni menciptakan budaya organisasi yang dapat membuat karyawan mengikuti arahan perusahaan dan menumbuhkan rasa sensitifitas karyawan. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun dapat dijadikan rujukan untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariyah dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks UM Jember*. [https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109](https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109). 19 Oktober 2021 (10:03)
- Afandi, P. 2016. *Concept and Indicator: Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Affandi, A., A. Rozi, dan D, Sunarsi. 2021. *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama. Banten.

- Eroy, A. R. E., Mahfudoh, N. Gantina, Zaenudin, E. S. Pohan, U. Iswandi dan Munawaroh. 2020. 7 STEPS TO HRM 4.0. Runzune Sapta Konsultan. Cilegon.
- Fatmala, K., D. Lie, Efendi dan L. E. Nainggolan. 2019. Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Maker*. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/108>. 19 Oktober 2021 (09:37)
- Fauzi, A dan A. Nugroho. R. H. 2020. *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaparang, B. V., K. Rosalina dan C. Kojo. 2019. Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24945>. 19 Oktober 2021 (09:21)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Mangkunegara, A. A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad, S. R., Adolfini dan G. Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558>. 19 Oktober 2021 (09:06)
- Prawironegoro, D. dan D. Utari. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Sadirman, A. M. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo. Jakarta
- Sahir, S. H. A. T. Mawati, A. Hasibuan, N. I. P. Simarmata, M. Sugiarto. H. Cecep, S. Purba, H. Sari, R. Tanjung, N. Fitrianna dan D. Lie. 2021. *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. Medan
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siahaan, S. dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Maneggio*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402>. 19 Oktober 2021 (10:36)
- Sinaga, T. S. dan R. Hidayat. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfa Beta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfa Beta. Bandung
- Sunyoto, D. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Winata, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja (Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan)*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. NTB.
- Yona, M. dan D. Yulita. 2019. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. *Jurnal Universitas Riau Kepulauan Batam*. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/1805>. 19 Oktober 2021 (09:52)