

PERAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI LAW FIRM YOSEP PARERA DI SEMARANG

Riadhotus Sholekhah* & Ida Martini Alriani**

STIE Dharma Putra Semarang

ida.alriani@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work motivation and work environment on employee performance at the Yosep Parera Law Firm in Semarang. The population in this study amounted to 45 respondents. Samples were taken using census sampling technique. The data analysis tool uses multiple linear regression. The results of hypothesis testing 1 (H1) show that leadership has a positive effect on employee performance, meaning that the wiser the leadership, the higher the employee's performance. The results of hypothesis 2 (H2) work motivation has a positive effect on employee performance, meaning that the higher the work motivation, the higher the employee's performance. The results of hypothesis 3 (H3) the work environment has a positive effect on employee performance, meaning that the more comfortable the work environment, the higher the employee's performance.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Law Firm Yosep Parera di Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Sampel diambil dengan menggunakan *teknik sensus sampling*. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin bijaksana kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis 2 (H2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis 3 (H3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin nyaman lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

* Mahasiswa STIE Dharmaputra Semarang

** Dosen STIE Dharmaputra Semarang

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini, perusahaan swasta maupun pemerintah, bisnis maupun non bisnis memiliki tujuan yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Kinerja yang dicari perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan

individu yang diterima (Mathis dan Jakson, 2002).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Rachmawati, 2009).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2008:180). Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2005), mengemukakan kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan,

harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004). Perusahaan harus dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yaitu hubungan baik antar karyawan, antar karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan (Agus Ahyari, 2002).

Law Firm Yosep Parera dalam meningkatkan profesional kerja selalu mengadakan evaluasi kinerja karyawannya. Dalam tahun 2019 hasil evaluasi kinerja yang tercatat dibagian HRD nampak sebagai berikut :

Tabel 1.1
Evaluasi Kinerja Tahun 2019

No.	Kondisi yang terjadi	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Kurang paham aturan kerja karena tidak ada panduan secara tertulis sebagai acuan kerja	3 orang	6,67 %
2.	Kurangnya kepercayaan diri dalam menggaet klien	12 orang	26,67 %
3.	Kurangnya pemahaman dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing	5 orang	11,11 %
4.	Komunikasi yang kurang baik antar anggota	7 orang	15,56 %

Sumber : Evaluasi Kinerja Law Firm Yosep Parera Tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan karyawan yang kurang paham tentang aturan kerja perusahaan sebesar 6,67%. Karyawan kurang percaya diri dalam menggaet klien sebesar 26,67%. Karyawan yang kurang memahami tugas sebesar 11,11%, Dan komunikasi yang kurang baik antar karyawan presentase 15,56%.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai disalah satu Law Firm di Semarang dengan objek penelitian yaitu Law Firm Yosep Parera Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik industri maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan pada perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia menurut Sonny Sumarsono (2003) memiliki dua arti yang berbeda diantaranya adalah, SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Menurut Hasibuan (2003) sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Menurut M.T.E. Hariandja (2002), bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat

dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha.

Kinerja Pegawai

Riyadi (2011) menyebutkan bahwa kinerja adalah ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja dan organisasi atau sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan. Barry Cushway (2002) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2007), kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2006) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007) ada beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama

Kepemimpinan

Amstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Arep & Tanjung (2002) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Robbins (2006) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Wahjosumidjo (1991:154) dalam Dewantara (2016) secara garis besar indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Bersifat Adil
2. Memberi Sugesti
3. Mendukung Tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan Rasa Aman
6. Sebagai Wakil Organisasi
7. Sumber Inspirasi
8. Bersikap Menghargai

Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis. Gibson (1985) motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan menggerakkan perilaku.

Robbins (2007) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Novitasari (2017), mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Novitasari (2017) adalah sebagai berikut :

1. Dorongan Mencapai Tujuan
2. Semangat Kerja
3. Inisiatif
4. Rasa Tanggung Jawab
5. Hubungan Kemanusiaan

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Basuki dan Susilowati (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Rivai dalam Khoiril (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan

perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

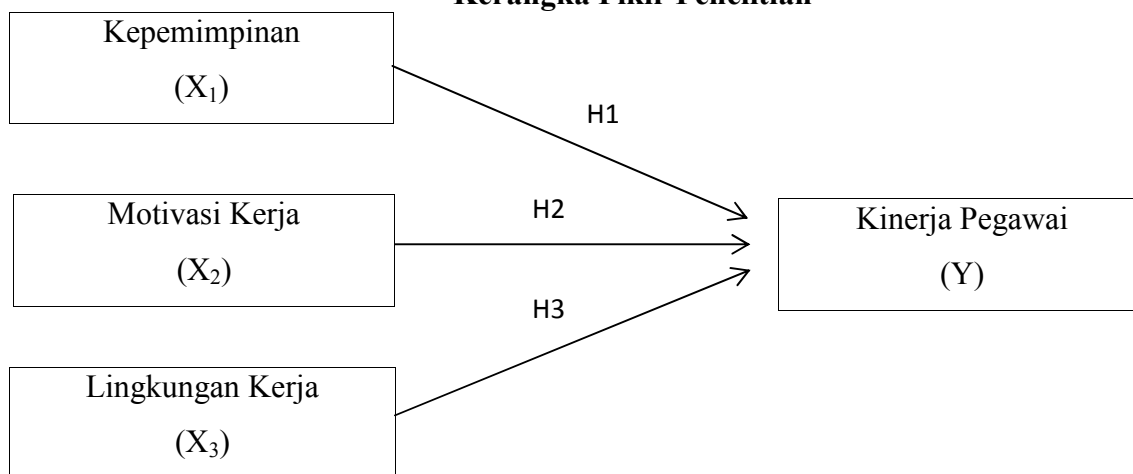
Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan suatu gambaran sederhana dan skematis mengenai konsep penelitian yang didasarkan pada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Gambar
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

Perumusan Hipotesis

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Hasil penelitian tentang kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti

(2012), Danang Setya Ramadhani dan Gusli (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Bukti-bukti empiris inilah yang membuat peneliti membangun hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau

dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2007) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Hasil penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Ariani Yulianita (2017), Eka Rulianti Putri dan Enjang Mya Afyati (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bukti-bukti empiris inilah yang membuat peneliti membangun hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Nitisemito (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja ditempat tersebut. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Hasil dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Bayu Saptianingsih (2011) dan Nur Abib Asriyanto (2013) menunjukkan hasil bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bukti-bukti empiris inilah yang membuat peneliti membangun hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para advokat (pengacara) dan staff Law Firm Yosep Parera yang terdiri dari 45 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dengan menggunakan teknik sensus sampling dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Instrumen (Uji Validitas & Uji Realibilitas)
2. Uji Kelayakan Model (Koefisien Determinasi & Uji F)
3. Uji Hipotesis (t test)
4. Analisis Regresi Berganda

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

β : Koefisiensi Regresi

e : Error/Residu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu untuk $N = 45$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,294. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa dari korelasi jawaban responden disetiap item pernyataan dengan nilai total jawaban responden menghasilkan nilai yang signifikan. Dengan hasil ini maka koefisien yang digunakan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa jawaban dari responden menunjukkan konsistensi, dimana hal ini dapat dilihat pada hasil *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,70. Dengan hasil ini maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengambilan data.

Uji Kelayakan Model

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.489	1.021

Sumber : Data primer, (2021)

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,489 hal ini berarti bahwa perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 48,9% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independent yakni kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya

sebesar 51,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.024	3	15.675	15.032	.000 ^b
	Residual	42.754	41	1.043		
	Total	89.778	44			

Sumber : Data primer, (2021)

Pada tabel ANOVA atau Uji F diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,032 $>$ 2,76 ($n-k-1 = 45-3-1 = 41$), $\alpha = 0,05$ dengan angka signifikan 0,000 $<$ 0,05 (signifikan) maka H_0 ditolak, dengan kata lain ada pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dengan demikian model ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (t test)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.937	2.739		-.342	.734
KEPEMIMPINAN	.170	.079	.304	2.147	.038
MOTIVASI KERJA	.297	.114	.365	2.595	.013
LINGKUNGAN KERJA	.147	.070	.240	2.096	.042

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer, (2021)

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,147 $>$ 1,684, dengan nilai sig. sebesar 0,038 $<$ 0,05 (Signifikan). Dengan demikian maka hipotesis alternatif H1 diterima, artinya bahwa hipotesis penelitian H1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.
2. Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,595 $>$

1,684, dengan nilai sig. sebesar $0,013 < 0,05$ (Signifikan). Dengan demikian maka hipotesis alternatif H1 diterima, artinya bahwa hipotesis penelitian H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

3. Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,096 > 1,684$, dengan nilai sig. sebesar $0,042 < 0,05$ (Signifikan). Dengan demikian maka hipotesis alternative H1 diterima, artinya bahwa hipotesis penelitian H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

Analisis Regresi Berganda

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

β : Koefisiensi Regresi

e : Error / Residu

berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,304X_1 + 0,365X_2 + 0,240X_3 + e$$

1. Besarnya β_1 0,304 (bertanda positif) dengan signifikansi 0,038 artinya semakin bijaksana kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Besarnya β_2 0,365 (bertanda positif) dengan signifikansi 0,013 artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Besarnya β_3 0,240 (bertanda positif) dengan signifikansi 0,042 artinya semakin nyaman lingkungan kerja,

maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diinterpretasikan semakin bijaksana kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Kepemimpinan pemilik Law Firm Yosep Parera Semarang selama ini sudah berjalan dengan baik. Owner dalam mengelola jasa Law Firm Yosep Parera Semarang menerapkan system kerja yang baik. Memimpin dengan sesuai kaidah kepemimpinan yang benar sehingga kinerja karyawannya menjadi baik. Karyawan di Law Firm Yosep Parera Semarang didominasi oleh karyawan muda berumur 21-30 tahun yang notabene nya mereka belum berpengalaman dan membutuhkan pengarahan dalam bekerja. Dalam hal ini, pemimpin memberikan pengarahan yang sangat baik sehingga mereka yang belum berpengalaman bisa menyesuaikan dengan mudah system kerja sehingga kinerja perusahaan menjadi baik.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diinterpretasikan

semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Karyawan di Law Firm Yosep Parera Semarang didominasi oleh karyawan muda berumur 21-30 tahun yang notabene nya mereka belum berpengalaman dan membutuhkan pengarahan dalam bekerja. Tetapi mereka mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi. Mereka mau belajar dengan sungguh-sungguh, tidak minder bila terjadi kesalahan dan langsung menyesuaikan. Mereka gali terus potensi diri untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga kinerja perusahaan menjadi baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diinterpretasikan semakin nyaman lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja di Law Firm Yosep Parera Semarang selama ini dirasakan nyaman oleh karyawan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pesanan jasa di Law Firm Yosep Parera Semarang untuk melayani konsumen. Karyawan merasakan betah dalam bekerja dikarenakan tempat kerja yang nyaman, rasa kekeluargaan yang kuat, profesional kerja yang tinggi, dan toleransi dalam bekerja yang tinggi sehingga kinerja karyawannya menjadi baik.

PENUTUP

Simpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin bijaksana

kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik/nyaman lingkungan kerjanya, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Saran

1. Sebaiknya motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan kembali dengan cara menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan memberi dukungan sebagai sesama rekan kerja agar mampu meningkatkan semangat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya pemimpin mampu untuk bersikap lebih bijaksana terhadap pegawainya terutama dalam memberikan kebijakan yang mampu memberi perubahan yang baik bagi perusahaan agar semakin meningkatnya kinerja pegawai.
3. Sebaiknya lingkungan kerja pegawai ditingkatkan kembali guna terciptanya semangat kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja dengan cara selalu mengontrol fasilitas dan kebersihan lingkungan yang ada setiap bulan sekali, sehingga tidak ada fasilitas rusak yang masih digunakan oleh pegawai dan mengganti fasilitas yang rusak dengan yang baru serta tempat kerja yang kotor yang dapat mengganggu kenyamanan pegawai saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi, Edisi Keempat, Buku Dua*. Yogyakarta : BPFE.
- Amstrong, Michael. 2003. *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atit Cahayani. Jakarta : Bhuna Ilmu Populer.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Citra.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arianto DAN. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Perusahaan*. Jurnal Ekonomi Volume 7 no. 2.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*.
- B. Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dewantara, S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Bankaltim Cabang Utama Samarinda*. Samarinda : -
- Djarwanto. 2011. *Pokok-pokok Analisa Laporan Keuangan*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan) Edisi Kedua*. Jakarta : Prenada Media.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : PT. Andi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T.Hani. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung : PT. Kineka Citra.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persadaan, Pengembangan, Perkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo, PT. Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang : UIN Malang Press.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung.
- Mangkuprawira S. dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Surakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Ghalia.
- Rahabav, Patris. 2015. Jurnal

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 13, no.1, maret :2011 : 40-45. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen dan Coulter, M. 2007. *Manajemen Edisi ke-8*. Jakarta : PT. Indeks.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Unnes Press.
- Sugiyono. 2016. *Statistika dan Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharyanto, Handriyanu dan Agus Haruanto Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Media Wacana.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. *Jurnal Paradigma*, Volume 12. Nomor.01.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.