

KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KERJA KARYAWAN

Putu Misiliana Christi W¹, Nyoman Sri Subawa²
Universitas Pendidikan Nasional^{1,2}
misilianachristi09@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, stres kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja kerja di Airnav Indonesia Cabang Denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling pada 68 responden dengan mengambil responden dari karyawan tetap. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengukuran terhadap 68 orang karyawan (39 karyawan laki-laki dan 29 karyawan perempuan). Pengujian dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan program smartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, work stress, motivation, work environment and work performance at Airnav Indonesia Denpasar Branch. This study used simple random sampling technique on 68 respondents by taking respondents from permanent employees. The data used in this study were obtained from the measurement results of 68 employees (39 male employees and 29 female employees). The test was carried out by the PLS (Partial Least Square) method with the smartPLS program. The results of this study indicate that there is a significant influence of leadership on employee work performance. Job stress has a significant effect on employee work performance. Motivation has a significant effect on employee work performance. The work environment has a significant effect on employee work performance. Leadership has a significant effect on motivation. The work environment has a significant effect on the motivation of the employees of Airnav Indonesia Denpasar Branch.

Keywords: Leadership, Job Stress, Motivation, Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan yang luas, maka moda transportasi udara sebagai suatu pilihan yang tidak dapat dielakkan. Indonesia juga memiliki 233 bandar udara yang terdiri dari 31 bandar udara berstatus internasional dan 202 berstatus bandar udara domestik. Berdasarkan fakta yang dirilis oleh Airport Council International pada tahun 2017, Indonesia memasuki peringkat 17 bandar udara dengan lalu-lintas terpadat di dunia.

Mendukung berkembangnya industri transportasi serta teknologi diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang tinggi. Visi Airnav Indonesia yaitu Menjadi penyedia jasa navigasi penerbangan bertaraf internasional. Misi Airnav Indonesia yaitu menyediakan layanan navigasi penerbangan yang mengutamakan keselamatan, efisiensi penerbangan dan ramah lingkungan demi memenuhi ekspektasi pengguna jasa. Saat pandemi Covid-19 memang adanya penurunan yang sangat drastis untuk jumlah penerbangan. Namun saat ini penerbangan di Indonesia sudah beransur kembali naik karena adanya pergerakan penerbangan domestik terutama di bandar udara besar salah satu diantaranya yaitu bandar udara I Gusti Ngurah Rai. Meningkatnya pergerakan penerbangan sangat menuntut kinerja dan kehandalan fasilitas navigasi, kelancaran arus informasi penerbangan pelayanan navigasi penerbangan serta unit-unit penunjang untuk mendukung misi dan visi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut (Risambessy, et.al, 2012). Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka sumber daya manusia dituntut untuk semakin berkualitas dan mempunyai. Dengan menetapkan visi, misi, dan nilai-nilai, para pemimpin perusahaan menciptakan kerangka kerja yang mengarahkan pegawai ke arah yang sama (Wirawan, 2013). Visi, misi, dan nilai-nilai tersebut menyatakan aspirasi perusahaan. Selama ini kinerja karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar sudah cukup baik namun masih belum optimal, kurangnya pengawasan dari pimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga keterlambatan hasil pelaporan sehingga mempengaruhi tujuan dan sasaran dari sistem manajemen kinerja yang diberikan dari Kantor Pusat Airnav Indonesia.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya. Dapat dikatakan bahwa stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh dari sebuah penelitian, menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wartono, 2017). Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan

menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan berkarya yang ada dalam Instansi itu sendiri maupun di perusahaan atau Organisasi lainnya begitupun pada karywan Airnav Indonesia cabang Denpasar.

Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi (Danim, 2012). Karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri karyawan yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Dalam penelitiannya, Natalia Susanto menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019). Murty & Hudiwinarsih, (2012) karyawan atau seorang individu yang memiliki motivasi tinggi atau termotivasi memiliki semangat yang tinggi dan energik dalam melakukan pekerjaannya dan sebaliknya jika seorang karyawan atau individu memiliki motivasi yang rendah atau tidak termotivasi akan merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukungnya motivasi dari individu itu sendiri dalam pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Anam & Rahardja, 2017). Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan (Kusumastuti, et.al, 2019) Dimana kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif dapat meningkatkan kinerja kerja pada karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun. Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari suatu instansi atau perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas.

METODE PENELITIAN

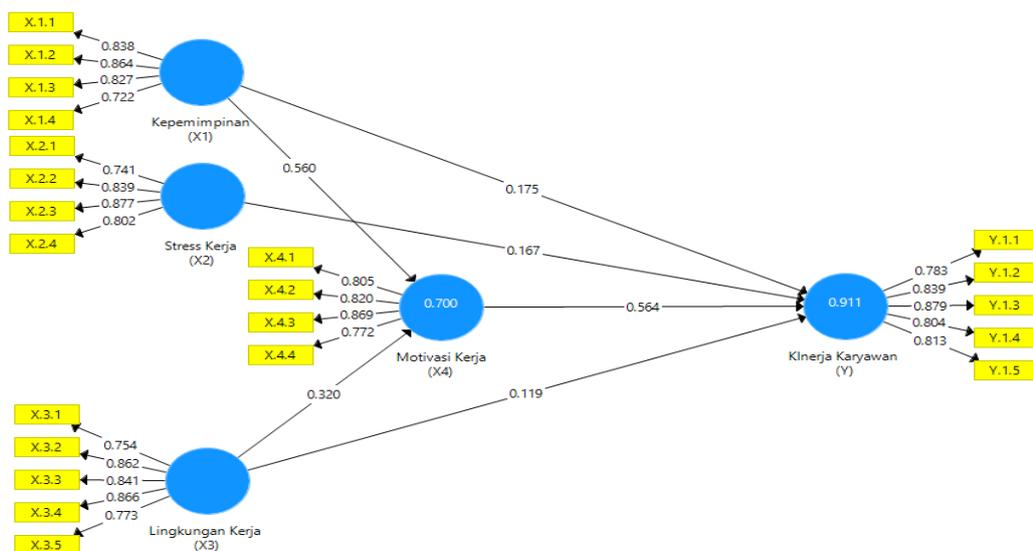
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode survey melalui pengisian kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang tersruktur dan terperinci kepada karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar untuk memperoleh informasi secara tertulis berkaitan dengan tujuan penelitian. Teknik pengukuran skor atau nilai digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Landasan teori dijadikan sebagai panduan agar penelitian ini dapat fokus sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.

HASIL PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, stress kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai, maka analisi data dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan program smart PLS. PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktur. Model pengukuran digunakan untuk uji kuualitas. Adapun hipotesis yang diuji adalah :

1. Semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan.
2. Semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan.
3. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan.
4. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan.
5. Semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi.
6. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi.

Mengacu pada hipotesis diatas, maka dikembangkan model hubunga antara variabel seperti Gambar 1 berikut :



Gambar 1 Hasil analisis PLS

Goodness Of Fit – Outer Model

Terdapat tiga nilai yang harus diperhatikan di tahap ini yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui item instrument sebagai indikator dari keseluruhan variabel laten. Hasil uji ini diukur berdasarkan besar nilai loading factor (outer loading) dari indikator konstruk. Berikut hasil pengujian *convergent validity* disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Kepemimpinan	X.1.1	0,838
	X.1.2	0,864
	X.1.3	0,827
	X.1.4	0,722
Stres Kerja	X.2.1	0,741
	X.2.2	0,839
	X.2.3	0,877
	X.2.4	0,802
Motivasi	X.3.1	0,805
	X.3.2	0,820
	X.3.3	0,869
	X.3.4	0,772
	X.3.5	0,783
Lingkungan Kerja	X.4.1	0,754
	X.4.2	0,862
	X.4.3	0,841
	X.4.4	0,866
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0,773
	Y.1.2	0,839
	Y.1.3	0,879
	Y.1.4	0,804
	Y.1.5	0,813

Hasil pengujian dari Tabel 1 menunjukkan seluruh *outer loading* memiliki nilai lebih dari 0,5. Sehingga pengukuran ini dapat disimpulkan bahwa telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Tabel 2 Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Variabel Penelitian	AVE
Kepemimpinan (X1)	0.663
Stres Kerja (X2)	0.666
Motivasi (X3)	0.673
Lingkungan Kerja (X4)	0.668
Kinerja kerja (Y)	0.679

Hasil pengujian pada Tabel 2 menjelaskan bahwa AVE pada variabel penelitian memiliki diatas 0,5, maka pengukuran ini dapat disimpulkan memenuhi syarat pengukuran discriminant validity.

Tabel 3 Hasil Pengujian *Composite Validity*

Variabel Penelitian	Composite Reability
Kepemimpinan (X1)	0.887
Stres Kerja (X2)	0.888
Motivasi (X3)	0.911
Lingkungan Kerja (X4)	0.889
Kinerja Kerja (Y)	0.914

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan hasil yang baik karena variabel laten seluruhnya telah reliabel karena memiliki *composite reliability* lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan seluruh indikator menjadi alat ukur konstruksya masing-masing.

Tabel 4 Hasil pengujian *Cronbach's Alpha*

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan (X1)	0.83
Stres Kerja (X2)	0.832
Motivasi (X3)	0.877
Lingkungan Kerja (X4)	0.834
Kinerja (Y)	0.882

Dari hasil pengujian Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi reliabilitas.

Goodness of Fit – Inner Model (Structural Model)

Goodness of fit model struktural *inner model* diuji menggunakan *predictif – relevance* (Q^2). Nilai R^2 setiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Nilai R-Square Variabel Endogen

Variabel	R Square
Motivasi kerja(X4)	0,700
Kinerja karyawan(Y)	0,911

Nilai predictive – relevance diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R1^2) (1 - R2^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1 - 0,700) (1 - 0,911)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(0,300) (0,089)\}$$

$$Q^2 = 1 - (0,027)$$

$$Q^2 = 0,973$$

Hasil diatas menunjukkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,973, nilai ini > 0. Sehingga dapat dikatakan model ini memiliki *predictive prevelance* yang kuat. Berarti Sebagian besar dari variasi variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel yang disertakan pada model penelitian ini. Angka sebesar 0,973 atau *predictive prevelance* yang kuat dapat diartikan bahwa model yang dihasilkan adalah baik digunakan untuk melakukan prediksi.

Tabel 6 Hasil Path Coefficients, T-Statistic, P-Value

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Signifikansi
Kepemimpinan (X1)->Kinerja Kerja (Y) (β_1)	0,175	1,964	0,025	Signifikan
Stres kerja (X2)->Kinerja Kerja (Y) (β_2)	0,167	1,958	0,025	Signifikan
Motivasi (X3) ->Kinerja Kerja (Y) (β_3)	0,564	5,017	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X4) ->Kinerja Kerja Y(β_4)	0,119	1,698	0,045	Signifikan
Kepemimpinan (X1) ->Motivasi (X3) (β_5)	0,560	4,041	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X4) -> Motivasi (X3) (β_6)	0,320	2,249	0,012	Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ($X1 \rightarrow Y$) terlihat memiliki $\beta_1 = 0,175$, $T_{statistics} = 1,964$ dan $P_{value} = 0,025$. Besarnya $T_{statistics} = 1,964 > t_{kritis} = 1,671$ dan $P_{value} = 0,025 < \alpha = 0,050$ dengan demikian maka secara statistik pada $\alpha = 5\%$, H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya, hipotesis yang menyatakan semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya. Dengan kata lain bahwa kepemimpinan yang dilakukan telah mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Parwoto, et.al, 2017). Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar. Sinergisitas antara karyawan dan pimpinan sangat selaras yang mampu menimbulkan kenyamanan yang mampu dirasakan atau didapatkan oleh pihak karyawan.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan ($X_2 \rightarrow Y$) terlihat memiliki $\beta_2 = 0,167$, $T_{\text{statistics}} = 1,958$ dan $P_{\text{value}} = 0,025$. Besarnya $T_{\text{statistics}} = 1,958 > t_{\text{kritis}} = 1,671$ dan $P_{\text{value}} = 0,025 < \alpha = 0,050$ dengan demikian maka secara statistik pada $\alpha = 5\%$, H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya, hipotesis yang menyatakan semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya. Dengan kata lain bahwa stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nur, Hidayati, et.al, 2017). Robbins & Judge, (2008) tingkat stress yang mampu dikendalikan dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik, karena dapat membuat karyawan meningkatkan intensitas dalam bekerja dan kemampuan dalam kreatifitas, tetapi tingkat stress yang berlebihan dalam jangka waktu yang lama dapat membuat kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ($X_3 \rightarrow Y$) terlihat memiliki $\beta_3 = 0,564$, $T_{\text{statistics}} = 5,017$ dan $P_{\text{value}} = 0,000$. Besarnya $T_{\text{statistics}} = 5,017 > t_{\text{kritis}} = 1,671$ dan $P_{\text{value}} = 0,000 < \alpha = 0,050$ dengan demikian maka secara statistik pada $\alpha = 5\%$, H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya, hipotesis yang menyatakan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya. Dengan kata lain bahwa motivasi yang diberikan telah mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Ainur (2018) dan Nurcahyani (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di Airnav Indonesia Cabang Denpasar memandang motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan karyawan atau seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya dalam pencapaian hasil kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ($X_4 \rightarrow Y$) terlihat memiliki $\beta_4 = 0,119$, $T_{\text{statistics}} = 1,698$ dan $P_{\text{value}} = 0,045$. Besarnya $T_{\text{statistics}} = 1,698 > t_{\text{kritis}} = 1,671$ dan $P_{\text{value}} = 0,045 < \alpha = 0,050$ dengan demikian maka secara statistik pada $\alpha = 5\%$, H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya, hipotesis yang menyatakan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya. Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja telah mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Prasetyo (2016) dan Anam (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik di Airnav Indonesia Cabang Denpasar dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika lingkungan kerja diperusahaan lebih kondusif dimana kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan, dapat membuat karyawan melakukan aktivitas kerja dengan semangat dan tidak merasakan terbebani sehingga hal ini akan dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi ($X_1 \rightarrow X_3$) terlihat memiliki $\beta_5 = 0,560$, $T_{\text{statistics}} = 4,041$ dan $P_{\text{value}} = 0,000$. Besarnya $T_{\text{statistics}} = 4,041 > t_{\text{kritis}} =$

1,671 dan $P_{\text{value}} = 0,000 < \alpha = 0,050$ dengan demikian maka secara statistik pada $\alpha = 5\%$, H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya, hipotesis yang menyatakan semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi adalah teruji kebenarannya. Dengan kata lain bahwa kepemimpinan yang baik telah mampu meningkatkan motivasi secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rego (2017), dan Sambiran (2015) kepemimpinan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan melakukan komunikasi yang baik atau dua arah antara bawahan dengan pimpinan, melakukan pendekatan secara kooperatif didalam bawahan menghadapi permasalahan serta memberikan dukungan kepada bawahan dalam melakukan segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada bawahannya. Sinergisitas antara karyawan dan pimpinan sangat selaras yang mampu menimbulkan kenyamanan yang dirasakan atau didapatkan oleh pihak karyawan maupun pimpinan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi ($X_4 \rightarrow X_3$) terlihat memiliki $\beta_6 = 0,320$, $T_{\text{statistics}} = 2,249$ dan $P_{\text{value}} = 0,012$. Besarnya $T_{\text{statistics}} = 2,249 > t_{\text{kritis}} = 1,671$ dan $P_{\text{value}} = 0,012 < \alpha = 0,050$ dengan demikian maka secara statistik pada $\alpha = 5\%$, H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya, hipotesis yang menyatakan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi adalah teruji kebenarannya. Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja yang tinggi telah mampu meningkatkan motivasi secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Josephine & Harjanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan fisik maupun non fisik (Kultsum, 2017). Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, terutama saat pandemik covid 19 ini kebersihan yang harus terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan membuat individu dari setiap karyawan itu sendiri merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

SIMPULAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian, rumusan masalah dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut: 1) kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan 2) stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, 3) motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, 4) lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepemimpinan memberikan

pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 6) lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainur, S. Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Dipenogoro Journal Of Management*, 6(4), 1–11.
- Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3731. <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i11.p01>
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1).
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nur, ismi R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v8i1.1182>
- Nurcahyani, N., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Parwoto, Hartono, S., & Istiqomah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(2), 353 – 361.

- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Basic. Appl. Sci. Res.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. In *Chemical and Petroleum Engineering*.
- Sambiran, B., Sepang, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan:Teori,Psikologi, Perilaku Organisasi,Aplikasi dan Penelitian / Wirawan*. Jakarta: Grafindo Persada.