

KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA : DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION: THE IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Yusuf Maura

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

yusufmaura1965@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi, yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,021 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 2,372 > dari t tabel 2,004 maka secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 4,367 > dari t tabel 2,004 maka secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 4,882 > dari t tabel 2,004 maka secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 65,420 > dari F tabel 2,78. Maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta mempunyai R² bernilai 78,4%.

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

Abstract - This study aims to test whether there is an influence of leadership, work environment and work motivation on employee performance at PT. Sinjiwira Jaya Abadi. This research is based on several theories that support research, which are related to Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. This research uses quantitative methods. This study uses primary data. The sample in this study were employees of PT. Sinjiwira Jaya Abadi, which was taken at random. Research data obtained from the results of distributing questionnaires. After the data collection is complete, the research data processing is immediately carried out by conducting multiple linear regression testing to determine the results of the relationship between the variables studied using the SPSS version 26 application. The results of this study indicate that the leadership variable has a sig value of 0.021 <from 0.05 and has a t count of 2.372> from the t table of 2.004, so partially leadership has a significant effect on employee performance, the work environment variable has a sig value of 0,000 <of 0.05 and has a t count of 4.367> from t table 2.004 then partially the Work Environment has a significant effect on Employee Performance, the Work Motivation variable has a sig value of 0.000 <of 0.05 and has a t count of 4.882> from t table 2.004 so partially Work Motivation has a significant effect significant to Employee Performance. And simultaneously the variable leadership, work environment and work motivation on employee performance sig value of 0.000 <0.05 and the calculated F value of 65.420> from F table 2.78. So it can be concluded that simultaneously there is a significant influence between Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance, and having R² is 78.4%.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation, Employee Performanc

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari

kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan di PT. Sinjiwira Jaya Abadi masih lemah hal ini dapat dilihat dari cara pimpinan memberikan pengarahan ataupun penjelasan terhadap karyawan. Pengarahan yang diberikan untuk bisa optimal dan efisiensi dalam bekerja, terasa masih kurang. Kurangnya pengarahan terhadap bawahan akan menurunkan motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja yang tidak optimal. Pemimpin tidak mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan membuat karyawan merasa di hargai oleh pemimpin dan dalam menjalankan keputusan-keputusan tersebut lebih mudah sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. Karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah sebagai bentuk kerja sama antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin kurang memotivasi karyawan dalam bekerja, motivasi harus selalu ada didalam tim agar mereka bisa bekerja dengan efektif dan mereka sadar bahwa pimpinan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Faktor lain yang memegang peranan penting dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, terdapat masalah pada lingkungan kerja hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, karyawan tidak dapat bekerja sama antar tim kerja, seperti karyawan yang mengulur-ulur pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan dan beberapa pimpinan yang kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kondisi ruang produksi yang bising karena tidak adanya peredam suara didalam ruang produksi. Pemimpin harus memperhatikan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Adapun faktor lain yang memegang peran penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. ada beberapa permasalahan yang membuat motivasi kerja menurun, diantaranya tekanan kerja yang diberikan oleh pimpinan sangat tinggi dan pemimpin kurang memberikan semangat kepada karyawan, sehingga karyawan membutuhkan motivasi. Karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan baik, kondisi itu menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi dalam melaksanakan kewajiban atas kerjanya. Perusahaan telambat memberikan insentif, sehingga karyawan kurang bersemangat dan tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemimpin. Pemberian insentif merupakan suatu motivasi yang merupakan penghargaan kepada karyawan atas kinerja karyawan.

Dengan ini PT. Sinjiwira Jaya Abadi harus memperhatikan berbagai aspek, baik dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas dan tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menganggap perlunya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2010 : 329) menyatakan ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut (1)

Quality, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas. (a) Ketelitian bekerja (b) Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan (c) Dapat diterima oleh konsumen (2) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif (a) Melakukan pekerjaan sesuai target (b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (3) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (a) Mengetahui deskripsi pekerjaan (b) Tahu cara menyelesaikan pekerjaan (4) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan (a) Pekerjaan diterima dengan baik (b) Dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan (5) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan. (a) Selalu siap di tempat kerja (b) Selalu hadir tepat waktu (c) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja (6) *Indenpendence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya. (a) Mampu bekerja sendiri. (b) Bersifat netral terhadap masalah yang terjadi dalam team work. (c) Menghargai rekan kerja.

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2013:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Robert House dalam Syamsul (2012 : 30) menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan, yakni (1) Kepemimpinan Direktif, Pemimpin menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi, dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja serta menekankan pada pemenuhan terhadap peraturan dan aturan yang ada dalam organisasi (a) Melakukan pengamatan terhadap bawahan (b) Pengarahan khusus dari pemimpin (c) Melakukan perencanaan untuk organisasi (d) Melakukan penilaian kerja (e) Melakukan perencanaan untuk diri sendiri. (2) Kepemimpinan Supportive, Pemimpin menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah (a) Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif (b) Memberi semangat kepada bawahan (c) Memperhatikan kesejahteraan bawahan (d) Memberi penghargaan kepada karyawan. (3) Kepemimpinan Partisipatif, Pemimpin lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan (a) Mempertimbangkan saran (b) Memberikan kebebasan berpendapat (c) Evaluasi pengambilan keputusan. (4) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi, Pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan (a) Menetapkan tujuan (b) Memberikan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi (c) Menjadi teladan yang baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015 : 25) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2011:21), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja (1) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. (a) Pewarnaan (b) Penerangan (c) Sirkulasi udara (d) Suara disekitar ruang kerja (e) Tata letak (f) Keamanan (g) Kebersihan (h) Suasana kerja (i) Ruang kerja (j) Bau-bauan (k) Fasilitas. (2) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan

bawahan (a) Hubungan komunikasi antar sesama karyawan (b) Hubungan komunikasi antara atasan kepada bawahan (c) Hubungan komunikasi antara bawahan ke atasan (d) Kerja sama team work (e) Suasana Kerja

Motivasi Kerja

Husein Umar (2010:36) menyampaikan pengertian motivasi kerja adalah suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dimensi dan indikator dari teori motivasi McClelland dalam Mangkunegara (2015 : 97) yaitu:

Kebutuhan akan Prestasi (*need for Achievement*)

Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah (a) Keinginan untuk mendapatkan pujian (b) Keinginan untuk berprestasi (c) Berusaha meningkatkan kemampuan (d) Memenuhi standar kerja (e) Membuat rencana kerja (f) Memiliki tujuan realistis.

Kebutuhan Afiliasi (*need for Affiliation*)

Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi (a) Menjalin hubungan kerja sama dengan rekan kerja (b) Menjalin hubungan keramahan dengan rekan kerja (c) Bersikap kooperatif dengan rekan kerja (d) Menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja.

Kebutuhan Kekuasaan (*need for Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan (a) Mampu meyakinkan rekan kerja (b) Keinginan mendorong rekan kerja (c) Hasrat untuk mempengaruhi rekan kerja (d) Bertanggung jawab terhadap rekan kerja (e) Hasrat untuk mengungguli orang lain

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut (H1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi (H2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi (H3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi (H4) Terdapat pengaruh secara bersamaan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013 : 2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian menjelaskan tentang metode apa yang akan digunakan dalam penelitian.

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif dapat diperoleh melalui kuesioner.

Sumber Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang diperoleh dari primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan atau data langsung dari objek penelitian.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Sinjiwira Jaya Abadi yang beralamat di Kawasan Industri Jababeka VI Blok C1B No.1, Jl. East Park Boulevard, Kel. Jatireja, Kec. Cikarang Timur, Kab. Bekasi – Jawa Barat 17530.

Populasi

Menurut Sudaryono (2017 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinjiwira Jaya Abadi yang terdiri dari 68 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi atau dapat didefinisikan sebagai sekelompok yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi (Sugiyono 2015 : 136). Didalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 58 karyawan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Sebelum masuk kedalam pengujian hipotesis kita terlebih dahulu mencari persamaan uji regresi linier berganda dari data yang di teliti, berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,926	3,898		3,060	0,003
	KEPEMIMPINAN	0,137	0,058	0,201	2,372	0,021
	LINGKUNGAN KERJA	0,314	0,072	0,365	4,367	0,000
	MOTIVASI KERJA	0,396	0,081	0,453	4,882	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan output data diatas diketahui maka dapat diambil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Nilai Prediksi Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi, Nilai peningkat atau penurunan variabel

Y yang didasarkan variabel X

X = Variabel independen

e = Error Term

Berdasarkan dari output yang didapat maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,926 + 0,137X_1 + 0,314X_2 + 0,396X_3 + e$$

Angka- angka koefisien regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut (1) Konstanta sebesar 11,926 menyatakan bahawa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan

(X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah konstan sebesar 11,926 (2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,137 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu dari nilai variabel kepemimpinan (X1) akan memberikan skor sebesar 0,137 (3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,314 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu dari nilai variabel lingkungan kerja (X2) akan memberikan skor sebesar 0,314 (4) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu dari nilai variabel motivasi kerja (X3) akan memberikan skor sebesar 0,396.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji T Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	11,926	3,898		3,060	0,003
	KEPEMIMPINAN	0,137	0,058	0,201	2,372	0,021
	LINGKUNGAN KERJA	0,314	0,072	0,365	4,367	0,000
	MOTIVASI KERJA	0,396	0,081	0,453	4,882	0,000

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

$$T_{tabel} = n-4 = 54 = 2,004$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa (1) Variabel kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,021 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 2,372 > dari t tabel 2,004. Maka dapat disimpulkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H1 diterima (2) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 4,367 > dari t tabel 2,004. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H2 diterima (3) Variabel motivasi kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 4,882 > dari t tabel 2,004. Maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Adjusted				
Model	R	R Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	0,472	0,463	4,184

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber Data: Diolah penulis dengan SPSS Versi 26.0

Koefisien Determinasi Kepemimpinan sebesar 47,2% artinya kontribusi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak di teliti.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	0,576	0,569	3,749

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja sebesar 57,6% artinya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak di teliti.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Koefisien Determinasi X3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	0,664	0,658	3,340

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

Koefisien Determinasi Motivasi Kerja sebesar 66,4% artinya kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak di teliti.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel Hasil 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457,037	3	485,679	65,420	,000 ^b
	Residual	400,894	54	7,424		
	Total	1857,931	57			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

$$F \text{ tabel} = F(k; n-k) = F(4; 54) = 2,78$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $65,420 >$ dari F tabel 2,78. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	0,784	0,772	2,725

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data: Diolah Penulis dengan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,784 hal ini berarti pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 78,4 %, sisanya 21,6 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Variabel Kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,021 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 2,372 > dari t tabel 2,004 dengan koefisien determinasi sebesar 47,2%. Maka dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka H1 diterima (2) Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 4,367 > dari t tabel 2,004 dengan koefisien determinasi sebesar 57,6%. Maka dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka H2 diterima (3) Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 4,882 > dari t tabel 2,004 dengan koefisien determinasi sebesar 66,4%. Maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka H3 diterima (4) Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 65,420 > dari F tabel 2,78 dengan koefisien determinasi sebesar 78,4%. Maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka H4 diterima. Sedangkan saran yang dapat diberikan adalah (1) Bagi PT. Sinjiwira Jaya Abadi ini tetap mempertahankan kebaikan dalam kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. PT. Sinjiwira Jaya Abadi harus lebih memperhatikan motivasi kerjanya karena dalam penelitian ini motivasi kerja cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberi gambaran bahwa perlunya menjaga kinerja karyawan, tetap menjadi perusahaan yang dapat menyelesaikan tugas-tugas dari konsumen dan tetap dalam konteks yang baik dimata masyarakat yang menilai nya (2) Bagi peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, tetapi masih banyak faktor-faktor lainnya seperti budaya kerja, kompensasi, seleksi, maupun disiplin kerja. Hal ini diperlukan untuk dapat mengetahui faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan hasil yang lebih akurat. Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih memperoleh banyak informasi di dalamnya.

REFERENSI

Daryanto, & Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

E, H. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Gary, D. (2011). *Human Resource Management*. Global Edition: Pearson.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, H. T. (2009). *Manajemen Cetak Dua Puluh*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani, H. T. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jhon, A. (2008). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- M, K. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi Dan Motivasi belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sudarwan, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul, A. H. (2012). *Leadership, Ilmu Dan seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umar, H. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.