

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUMBER AGUNG SUCCESS MANDIRI

Ummu Zahroh¹⁾, Yanti Sri Danarwati²⁾

^{1) 2)} STIA ASMI Solo

E-mail: yantidanarwati07@gmail.com^{1), 2)}

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance at PT Sumber Agung Success Mandiri. This research is included in the explanatory research (explanatory research). This research is included in the explanatory research. The data analysis technique used is descriptive analysis, multiple linear regression and using the classic assumption test using the SPSS 23.0 program. Based on the results of the t test (partial), it shows that the leadership variable has a significant effect on employee performance, the motivation variable has no significant effect on employee performance and the work environment variable has a significant effect on employee performance. Based on the F test (simultaneously shows that the variables of leadership, motivation and work environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kegiatan suatu organisasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kinerja untuk mencapai sasaran dan tujuan. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia. Oleh sebab itu di dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi.

Faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para karyawannya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta

organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Yang menjadi penghambat kinerja karyawan, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2009) kepemimpinan adalah kemampuan yang mampu meyakinkan orang lain yang bersedia bekerja di bawah arahnya dalam kesatuan tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Faktor kedua adalah motivasi kerja, adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryo, 2005). Motivasi itu sendiri dapat berupa dorongan positif yang diperoleh dari intensif tunjangan dan gaji tambahan, maupun dapat berupa sanksi agar pegawai dapat memiliki motivasi untuk berubah. Dampak buruk

dari kurangnya motivasi terhadap karyawan dalam meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan rasa malas bekerja. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, yang mengakibatkan penurunan target dari perusahaan. Data yang diperoleh dari absensi karyawan pada bulan Januari-November 2018 bisa dilihat pada tabel 1.

Selain itu lingkungan kerja juga menjadi faktor penghambat dalam kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) deftnisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Maka dari itu organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Periode Januari – November 2018

No	Absensi Karyawan PT Sumber Agung Success Mandiri				
	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Jumlah Kerja (hari)	Absensi
1	Januari	168	94	25	2.24
2	Februari	165	130	23	3.43
3	Maret	166	196	25	4.72
4	April	165	189	25	4.58
5	Mei	164	159	23	4.22
6	Juni	163	155	25	3.80
7	Juli	165	175	25	4.24
8	Agustus	161	161	25	4.00
9	Sepember	160	190	25	4.75
10	Oktober	159	245	26	5.93
11	November	159	183	25	4.60
	Rata-rata	163,18	170,63	24,72	4.23

Sumber : data yang diolah

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT SUMBER AGUNG SUCCESS MANDIRI.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Menurut Mangktmegara (2005:13-14) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu

sebagai berikut :

- a. Faktor Kernarnpuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari :
 - 1) Kemampuan potensi (IQ).
 - 2) Kemampuan *reality* (*knowledge + skiil*)
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam (6)

kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. *Quality*

Arti dari *quality* adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity*

Arti dari *quantity* adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. *Timelines*

Arti dari *timelines* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. *Cost-effectiveness*

Arti dari *cost effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan teknologi material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. *Need for Supervision*

Arti dari *need for supervision* adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. *Interpersonal impact*

Arti dari *interpersonal impact* adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya dan perilaku pemimpin tersebut, serta interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Fungsi Kepemimpinan Menurut Hadari Nawawi. Beberapa fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi adalah:

a. Fungsi Instruktif Fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

b. Fungsi Konsultatif Pemimpin

menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinya.

c. Fungsi Partisipasi Pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi Pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada orang lain, misalnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.

e. Fungsi Pengendalian Pemimpin bisa melakukan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya.

3. Motivasi

Djamarah (2002: 34) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa terdiri dari :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerjajaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja

yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologis dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja jika dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah:

a. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja memiliki manfaat yang besar bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur Werra, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut dapat mempengaruhi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan semua makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh makhluk hidup tersebut.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu hal yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan sangat membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bau di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang sifat manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang memiliki nada lembut dan sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat

membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

l. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya dapat menciptakan motivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

m. Hubungan sesama rekan kerja

Karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

Hipotesis

Hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 = Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 = Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam *explanatory research* (penelitian eksplanatori). *Explanatory research* adalah penelitian yang

menjelaskan hubungan antara Nariabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi (Islam penelitian ini adalah PT Sumber Agung Success Mandiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian produksi PT.Sumher Agung Success Mandiri. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Norma bias. Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas Uji Autokorelasi dan Uji Hipotesis meliputi Analisis Regres Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan survei penelitian Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Agung Success Mandiri diperoleh hasil jawaban yang diberikan oleh responden dari yang menjawab sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.1.

Item pertanyaan KN1 mempunyai rata-rata 4.44, item pertanyaan KN2 mempunyai rata-rata 4.25, item pertanyaan KN3 mempunyai rata-rata 4.61. item pertanyaan KN4 mempunyai rata-rata 4.31. item pertanyaan KN5 mempunyai rata-rata 4.5, item pertanyaan KN6 mempunyai rata-rata 4.8, Secara keseluruhan kinerja memiliki rata-rata sebesar 4.49 yang berarti aspek kinerja dikategorikan baik.

Tabel 4.1 Sebaran Jawaban Responden Tentang Kinerja

Item	Kinerja					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
KN1	0(0%)	0(0%)	0(0%)	45(56.3%)	35(43.8%)	4.44
KN2	0(0%)	0(0%)	0(0%)	60(75%)	20(25%)	4.25
KN3	0(0%)	0(0%)	0(0%)	31(38.8%)	49(61.3%)	4.61
KN4	0(0%)	0(0%)	0(0%)	55(68.8%)	25(31.3%)	4.31
KN5	0(0%)	0(0%)	0(0%)	40(50%)	40(50%)	4.50
KN6	0(0%)	0(0%)	3(3.8%)	10(12.5%)	67(83.8%)	4.80
Total						4.49

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.2 Sebaran Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan						
Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
KP1	0(0%)	0(0%)	0(0%)	47(58.8%)	33(41.3%)	4.41
KP2	0(0%)	0(0%)	1(1.3%)	59(73.8%)	20(25%)	4.24
KP3	0(0%)	0(0%)	0(0%)	57(71.3%)	23(28.8%)	4.29
KP4	0(0%)	0(0%)	14(17.5%)	38(47.5%)	28(35%)	4.18
KP5	0(0%)	0(0%)	0(0%)	50(62.5%)	30(37.5%)	4.38
KP6	0(0%)	0(0%)	0(0%)	19(23.8%)	61(76.3%)	4.76
Total						4.38

Sumber : Data yang diolah

Item pertanyaan KP1 mempunyai rata-rata 4.41, item pertanyaan KP2 mempunyai rata-rata 4.24, item pertanyaan KP3 mempunyai rata-rata 4.29, item pertanyaan KP4 mempunyai rata-rata 4.18, item pertanyaan KP5 mempunyai rata-rata 4.38, item pertanyaan KP6 mempunyai rata-rata 4,76, secara keseluruhan kepemimpinan memiliki rata – rata sebesar 4.38 yang berarti aspek kepemimpinan dikategorikan baik.

Item pertanyaan MT1 mempunyai rata-

rata 4.84, item pertanyaan MT2 mempunyai rata-rata 4.75, item pertanyaan MT3 mempunyai rata-rata 3.74, item pertanyaan MT4 mempunyai rata-rata 4.14, item pertanyaan MT5 mempunyai rata-rata 4.81, item pertanyaan MT6 mempunyai rata-rata 4.81. Secara keseluruhan motivasi memiliki rata-rata sebesar 4.52 yang berarti aspek motivasi dikategorikan sangat baik.

Tabel 4.3 Sebaran Jawaban Responden Tentang Motivasi

Motivasi						
Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
MT1	0(0%)	0(0%)	0(0%)	13(16.3%)	67(83.8%)	4.84
MT2	0(0%)	0(0%)	0(0%)	20(25%)	60(75%)	4.75
MT3	0(0%)	0(0%)	27(33.8%)	47(58.8%)	6(7.5%)	3.74
MT4	0(0%)	0(0%)	17(21.3%)	35(43.8%)	28(35%)	4.14
MT5	0(0%)	0(0%)	4(5%)	7(8.8%)	69(86.3%)	4.81
MT6	0(0%)	0(0%)	0(0%)	15(18.8%)	65(81.3%)	4.81
total						4.52

Sumber : Data yang diolah

A. Asumsi klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan *One-Sampel Kolmogrov-Smirner test* Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Uji statistik yang penulis lakukan guna mengetahui normalitas residual adalah uji statistic non-parametik. *One-Sample-Kolmogrov-Sminov test* yang didapatkan dengan nilai 0.078 nilainya yang lebih

besar dari signifikansi 0.05. hal ini berarti H0 diterima yang bearti data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36382954
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.046
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah datum model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan menganalisis besaran VIF : (*Varians Inflation Faktors*), bila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0.10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas dan begitu pula sebaliknya.

Berikut disajikan label hasil pengujian :

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepemimpinan	.909	1.100
	motivasi	.936	1.068
	lingkungan	.939	1.065

Dependent Variable: kinerja

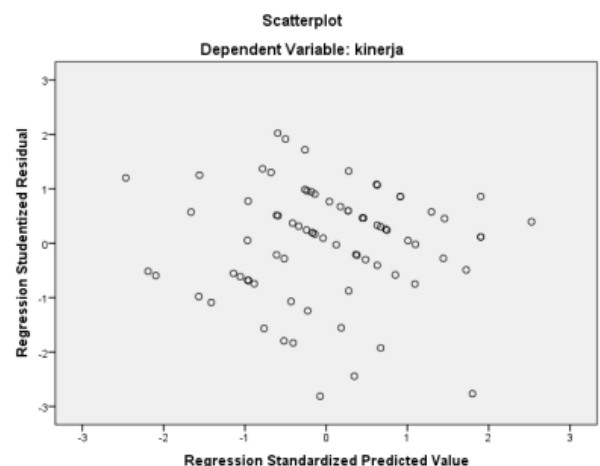
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan nilai *Tolerance* lebih dari 0.10 dan hasil perhitungan nilai menunjukkan nilai kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan scatterplots. Hasil uji heterokedastisitas variabel

dependen pinjaman daerah menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawa angka nol. Titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

B. Uji Hipotesis

1. Uji secara serentak/uji F

Tabel 4.6 Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.4450	3	27.148	14.041	0.000
Residual	146.9420	76	1.933		
Total	228.3880	79			

Sumber : Data yang diolah

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai f hitting sebesar 14.041 dengan nilai probabilitas sebesar .000.

Oleh karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, ini berarti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap kinerja.

2. Koefisien determinasi

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597	0.357	0.331	1.390

Sumber : Data yang diolah

Hasil uji regresi menunjukkan nilai adjusted R² sebesar 0.331 atau 33.1%. Hal ini menunjukkan 33.1% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan motivasi, dan lingkungan. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

3. Uji partial/uji t

Tabel 4.8 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	
				B
1 (Constant)	5.460	3.352	1.629	0.108
kepemimpinan	0.182	0.091	1.999	0.049
motivasi	0.356	0.088	4.028	0.000
lingkungan	0.278	0.093	2.995	0.004

Sumber : Data yang diolah

a. Persamaan regresi

Berdasarkan label di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.4640.182 X_1 + 0.356 X_2 + 0.278 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah :

- 1) Konstanta = 5.46 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan bernilai 0 maka nilai kinerja sebesar 5.46
- 2) b₁ = 0.182, menyatakan bahwa jika kepemimpinan bertambah 1 poin maka kinerja bertambah sebesar 0.182. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) variabel lainnya.
- 3) b₂ = 0.356, menyatakan bahwa

jika motivasi bertambah 1 poin maka kinerja bertambah sebesar 0.356. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) variabel lainnya.

- 4) b₃ = 0.278, menyatakan bahwa jika lingkungan bertambah 1 poin maka kinerja bertambah sebesar 0.278. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) variabel lainnya.

b. Uji Hipotesis

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai nilai t hitung sebesar 1.999 dengan nilai probabilitas sebesar 0.049. Variabel kepemimpinan mempunyai koefisien 0.182 koefisien bertanda positif yakni semakin baik kepemimpinan maka nilai kinerja akan semakin baik. Nilai probabilitas = 0.049 < = 0.05. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis t terhadap kinerja diterima.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja
 Pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4.028 dengan nilai probabilitas sebesar 0. Variabel motivasi mempunyai koefisien 0.356 koefisien bertanda positif yakni semakin baik motivasi maka kinerja akan semakin baik. Nilai probabilitas = 0 < α = 0.05. flat ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 2: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.
- 3) Pengaruh lingkungan terhadap kinerja
 Pengaruh lingkungan terhadap kinerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2.995 dengan nilai probabilitas sebesar 0.004. Variabel lingkungan mempunyai koefisien

0.278 koefisien bertanda positif yakni semakin baik lingkungan maka kinerja akan semakin baik. Nilai probabilitas = 0,004 = α = 0.05. Hal ini berarti lingkungan mempengaruhi signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 3 : lingkungan mempengaruhi positif kinerja, diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Agung Succes Mandiri diperoleh kesimpulan

1. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena nilai probabilitas pada uji F sebesar $0.000 < 0.05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai koefisien bertanda positif ($0.182 > 0$) dan nilai probabilitas sebesar $0.049 < 0.05$.
3. Motivasi berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai koefisien bertanda positif ($0.356 > 0$) dan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$.
4. Lingkungan berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai koefisien bertanda positif 0.278 (> 0) dan nilai probabilitas sebesar $0.004 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Perusahaan harus lebih banyak memberi dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan masing-masing secara sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab, sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang maksimal.
2. Dari hasil penelitian diatas, peneliti telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan. Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti berharap, adanya

kepemimpinan yang baik untuk mendorong serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan agar memiliki kinerja yang baik.

3. Bagi karyawan PT Sumber Agung Success Mandiri, adanya, kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik, dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang. Unnes.
- Ilyas yasli. 2005. *Kinerja Teori dan Penelitian*. Liberty : Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya : Bandung
- Mangkupawira, S. dan A.V. Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Nazir. Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Persona*. Ghalia Indonesia
- Permono, Nanang. 2010. *Hubungan Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Yudha Salatiga*. Skripsi. Yogyakarta : UNY
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : Andi Offset
- Purnomo, Aan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia*. Purbalingga. *Skripsi*. Yogyakarta : UNY
- Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek* PT Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Sangadji, Eta Mamang & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : ANDI
- Saparuddin, 2007. *Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja*

- dengan *Produktivitas Kerja Guru, Program Pasca Sarjana Kependidikan*. Samarinda.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sendow, 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Siagian, Sondong P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Sofyandi dan Garniwa, 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sudarmanto, Gunawan, 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metode Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : PT Pustaka Baru
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset : Yogyakarta
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi. Semarang : UNNES.