

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian produksi  
lemari pendingin PT.Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak)**

Muhammad Fuad Burhanuddin, Untung Widodo, Yuliati  
STIE Pelita Nusantara, Semarang, Indonesia  
[widodountung69@gmail.com](mailto:widodountung69@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work environment on employee performance at PT. Hartono, Sayung-Demak Technology Palace. PT Hartono palace technology continues to improve employee performance, because large companies want production to run well, on time and with quality. The tendency that occurs when employees work without support from company leaders, such as giving bonuses, employee motivation and the work environment can result in decreased employee performance. The data shows that there has been a fluctuation in the target and realization of the production of refrigerators at PT Hartono Istana Teknologi for the period March 2016 to February 2020 from the average target of 42628 units but down to an average production realization of 34182 units, meaning that employee performance is not good, therefore this study takes three independent variables and one dependent variable, namely employee performance. The population in this study were employees of the refrigerator production division at PT. Hartono, the Sayung-Demak technology palace, totaling 90 respondents. The sampling technique used in this study is the census method, where all populations are used as samples. Data analysis uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results showed that the F test results were 39.358 with a significance value of 0.000. The t-test shows that leadership, motivation and work environment have a positive and significant effect on performance. The result of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) shows that some variations in performance can be explained in the variables of leadership, motivation and work environment by 56.4%. The results show that leadership, motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance*

**Keywords:** *leadership, motivation, work environment and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia industri dalam era globalisasi membuat persaingan usaha semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau tetap dapat bertahan.

Dapat dikatakan bahwa salah satu unsur yang memegang peranan utama adalah sumber daya manusia. Mengingat manusia adalah roda penggerak dari suatu bisnis berbasis layanan atau jasa. Menurut Mangkunegara (2013) sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Salah satu aspek sumber daya manusia yang dikelola adalah aspek berperilaku, disamping aspek fisik dan aspek keterampilan. Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan manajer sebagai pemimpin perusahaan dan sumber daya dan dana yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, dari hasil keuntungan sebaiknya di distribusikan sebaik – baiknya (adil) kepada berbagai pihak yang berkontribusi terhadap pencapaian keuntungan tersebut salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam hal ini adalah SDM (sumber daya manusia) baik yang berposisi sebagai karyawan maupun staf pimpinan atau manajer. Prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerjanya itu sendiri.

Kepemimpinan *leadership* merupakan cerminan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sangat ditentukan oleh keberadaan pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi, ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin dengan kata lain bahwa di dalam kehidupan perusahaan kepemimpinan mempunyai posisi strategis dan merupakan titik sentra dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi dengan indikator bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas, membangun hubungan baik dengan bawahannya.

Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana (2017) meneliti Pengaruh pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanan dengan. Metode yang digunakan penelitian analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square, dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Selanjutnya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2011:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan satu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan suatu persoalan bersama. Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Agar kinerja organisasi meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai, diperlukan peran pemimpin yang handal. Peranan pemimpin dalam organisasi sangat strategis, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, keterampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan atau kebijakan serta mengelola seluruh sumber daya yang ada. Penelitian yang

dilakukan oleh Anas (2010) menyatakan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan merupakan pengaruh yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yaitu bagaimana memotivasi dan mengarahkan bawahannya agar dapat bekerjasama, berpartisipasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai tujuan serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan instansi tersebut. Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Anas (2010), Pradeep dan Prabu (2011), pujiyanti (2013) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerjasama maka kinerja akan meningkat. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012:110).

Wursanto (2010:301) motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.” Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Maka apabila perusahaan dapat memahami persoalan motivasi kerja dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Keinginan berprestasi diwujudkan melalui kerja yang baik dalam melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012) seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu tidak lah heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Salah satu indikator motivasi adalah dengan adanya kompensasi sehingga membuat karyawan bekerja lebih giat lagi Kinerja terjemahan dari “performance” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2013:19). Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi – fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan kepada individu atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. motivasi yang diberikan PT.Hartono Istana Teknologi kepada karyawannya adalah pemberian THR(tunjangan hari raya),pemberian tunjangan kesehatan berupa BPJS kesehatan,dan promosi jabatan kepada karyawan memiliki kinerja yang baik. motivasi tersebut mempunyai dampak besar dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut karena motivasi sangat diperlukan dalam mendukung semangat kerja karyawan dalam menjalankan

tugas.pemberian motivasi yang baik akan memberikan dampak positif pada karyawan serta kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan-rekan sekerjanya, dapat diterima oleh kelompoknya dan merasakan hubungan kekeluargaan atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik, yaitu bangunan,ruangan,kerapihan,kebersihan,sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan.Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan cenderung menimbulkan rasa kecewa dan putus asa. Bahkan sampai ada yang mengalami stress berat,dan penurunan kinerja secara otomatis. Sikap karyawan terhadap rasa tidak nyaman bisa berupa menerima apa adanya, mengeluh, mengajukan protes dan bahkan keluar dari organisasi. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja di atas, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.Menurut Sedarmayanti (2017:27) secara garis besar,jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Mangkunegara (2013:183) Terciptanya suasana lingkungan kerja dalam satu perusahaan tergantung pada aspek-aspek yang diantaranya sistem organisasi, komunikasi dalam perusahaan,perlengkapan kerja dan fasilitas kerja serta keadaan lingkungan kerja.

Pengertian kinerja (performance) menurut Moehirono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sistem management kerja menurut Mathis (2011) terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan member penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelas kanapa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Bahkan karyawan yang Mempunyai maksud baik sekalipun tidak selalu mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan jenis system manajemen kinerja dibutuhkan.

Persaingan perusahaan dibidang elektronik semakin ketat seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain harus lebih kreatif dan peka terhadap kebutuhan masyarakat. Inovasi teknologi sangat dibutuhkan agar bisa merebut minat konsumen.

Perusahaan perakitan barang-barang elektronik PT. Hartono Istana Teknologi adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi barang-barang elektronik dan peralatan rumah tangga, yang beralamat dijalan raya Semarang-Demak Km 9 Sayung Demak yang strategis dan luas sehingga memudahkan konsumen untuk menemukannya.Konsumen juga bisa melihat cara pembuatan sampai merakit menjadi

lemari pendingin atau yang biasa disebut kulkas, berkaitan dengan jumlah karyawan yang ada di PT Hartono Istana Teknologi yang begitu banyak maka hanya 90 orang karyawan bagian produksi yang masing-masing karyawan akan dinilai kinerjanya oleh pimpinan. Apabila karyawan bekerja secara maksimal maka akan mendapat penilaian yang maksimal pula dan yang bersangkutan akan mendapatkan tunjangan dan promosi jabatan.

Kecenderungan yang terjadi bila karyawan PT Hartono Istana Teknologi dalam bekerja tanpa dukungan yang positif baik dari pimpinan perusahaan, motivasi dalam bekerja dan fasilitas yang memadai maka dapat mengakibatkan kinerja menurun. Dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel hasil produksi setiap tahunnya.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi  
**TARGET DAN REALISASI PRODUKSI LEMARI PENDINGIN  
 PT.HARTONO ISTANA TEKNOLOGITAHUN 2016-2020**

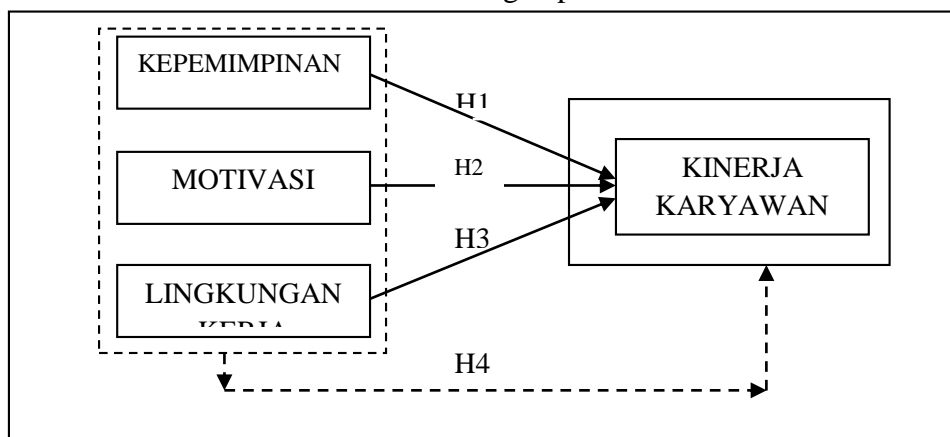
TAHUN	TARGET (UNIT)	REALISASI (UNIT)	KETERANGAN (%)
2016	475648	384115	80,75
2017	479441	408243	85,14
2018	485137	383531	79,05
2019	499472	398527	77,07
2020	511541	410185	80,18

Sumber : Data hasil produksi lemari pendingin PT.Hartono Istana Teknologi sayung tahun 2016 sampai dengan tahun 2020

Dengan mengamati tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh oleh karyawan bagian produksi lemari pendingin setiap tahunnya mengalami fluktuasi yang berdampak pada tidak tercapainya target yang diharapkan perusahaan. tidak tercapainya target pada setiap tahunnya menjadi salah satu indikasi bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi lemari pendingin pt hartono istana teknologi sayung - demak).

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka pemikiran



NO	VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Hani Handoko, 1999 : 294 - 295)	a. Kemampuan b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan c. Ketegasan atau kemampuan membuat keputusan d. Kepercayaan diri e. Inisiatif	Sulistiyani,(2008 : 21-22) didalam penelitian Heri Susanto dan Aisyah,2010)
2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	a. Kondisi lingkungan b. Pemberian bonus bagi karyawan berprestasi c. Adanya jaminan pekerjaan yang layak.	Edi Sutrisno (2016)

## METODE PENELITIAN

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator

3	Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bertugas (Afandi 2016:51)	Temperature Kelembapan Ventilasi Penerangan Kegaduhan Kebersihan tempat Memadai tidaknya alat-alat kerja	Afandi (2016:51)
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan (Bangun,2012:231)	Kualitas Kuantitas Profeseional Ketepatan waktu	Sutono dan Budiman (2009:21)dalam penelitian Noor Ubaidillah dan Agus Prayitno

Sumber : Disarikan Dari berbagai sumber

Obyek yang akan digunakan dalam penelitian ini di PT Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak. PT. Hartono Istana Teknologi adalah sebuah perusahaan yang memfokuskan pada bidang elektronik. Bidang kerja PT. Hartono Istana Teknologi yang jelas yaitu menangani segala kebutuhan elektronik rumah tangga. Selain itu PT. Hartono Istana Teknologi yang bertempat di Sayung- Demak merupakan pabrik lemari es terbesar di Jawa Tengah dengan karyawan lebih dari 10.000 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono,2018).populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian

(Ferdinand,2011). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi lemari pendingin PT Hartono Istana Teknologi Sayung-demak berjumlah 90 orang. Menurut (Pangestu Subagyo,Djarwanto PS, 2013) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut teknik sensus, mengingat jumlah populasi hanya sebesar 90 orang karyawan, maka layak untuk dijadikan keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di karyawan PT Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak. Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 90 responden dari kuesioner yang didistribusikan. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi lemari pendingin PT Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak berjumlah 90 karyawan. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner dalam keadaan valid. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas/kolomagoror-Smirnov Test

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,07459978
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,055
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah,2021

Tabel 2 merupakan hasil pengujian normalitas, hasil tersebut menunjukkan Uji Kolmogorov Smirnov juga memiliki signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal (Ghozali,2011).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,446	1,031		1,403	,164		
	Kepemimpinan	,252	,073	,283	3,462	,001	,732	1,366
	Motivasi lingkungan kerja	,292	,085	,312	3,454	,001	,601	1,663
		,375	,099	,334	3,775	,000	,625	1,600

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Tabel 3 merupakan output hasil uji multikolonieritas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai hasil yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedasitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,982	,647		3,064	,003
	Kepemimpinan	-,048	,046	-,130	-1,044	,299
	Motivasi	,005	,053	,013	,097	,923
	lingungan kerja	-,039	,062	-,083	-,619	,537

a. Dependent Variable: abs\_ut

Sumber : Data Primer yang diolah,2021

Tabel 4 merupakan output dari uji heteroskedasitas, hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai sig  $\geq 0,05$ . Jadi tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolute dari residual. Hal ini terlihat dari nilai signifikan pada tiap-tiap variabel independen seluruhnya diatas 0,05.

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,446	1,031		1,403	,164		
	kepemimpinan	,252	,073	,283	3,462	,001	,732	1,366

Motivasi	,292	,085	,312	3,454	,001	,601	1,663
lingkungan kerja	,375	,099	,334	3,775	,000	,625	1,600

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 5. Tabel koefisien Persamaan Linier

Sumber : Hasil print out analisis

$$Y = 1,446 + 0,252X_1 + 0,292X_2 + 0,375X_3 + e$$

Koefisien variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 0,252. Hal ini berarti bahwa bila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan. Koefisien variabel motivasi diperoleh sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja. Koefisien variabel lingkungan kerja diperoleh 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Namun demikian kemaknaan hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai masing-masing koefisien regresinya.

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan terhadap kinerja yang diperoleh nilai t hitung sebesar 3,462 dengan signifikansi sebesar 0,001 nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini terkait dengan adanya pemberian partisipasi dan komunikasi yang baik dengan karyawan. Dengan demikian adanya pemberian partisipasi dan komunikasi yang baik dengan karyawan akan memberikan keinginan karyawan untuk memenuhi segala bentuk kewajiban mereka. Dengan demikian maka karyawan akan berusaha untuk tetap berdisiplin dalam bekerja untuk menghindari kecilnya tunjangan yang akan diterima. Hasil penelitian ini sebelumnya yang mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja yang diperoleh nilai t hitung sebesar 3,454 dengan signifikansi 0,001 nilai signifikansi lebih kecil 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendapatkan hasil bahwa motivasi yang dirasakan responden menunjukkan berada dikategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterima oleh karyawan sudah cukup sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Pemimpin sudah memberikan motivasi yang cukup sesuai dengan diharapkan. Disisi lain kinerja yang diperoleh responden karyawan secara umum berada pada tingkat baik. Hal ini berarti bahwa banyak karyawan yang sudah melakukan pekerjaan lebih dari rata-rata. Setiap pekerjaan yang dilakukan sudah dapat menghasilkan kondisi yang baik dan berkualitas. Setiap pekerjaan cukup dapat dilakukan dengan tepat waktu. Efisiensi waktu dan tenaga sudah dapat dilakukan dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,775 dengan signifikansi 0,000 nilai signifikansi lebih kecil 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam dunia

kerja, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi. Adanya lingkungan kerja yang teratur akan melancarkan karyawan dan menjadi dasar meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan. Hasil ini sekaligus memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja sebagai sarana penunjang kerja apabila dibuat dengan metode dan materi yang sesuai dengan standar perusahaan, instruktur yang berkompeten serta fasilitas dan pelaksanaan secara periodik. Hal ini akan mendukung terjadinya peningkatan kerja.

Manfaat lingkungan kerja yang baik dan teratur dapat melancarkan pekerjaan dan melakukan sedikit kesalahan, serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan akan semakin efektif. Peningkatan terhadap hal ini seperti meningkatkan produksi, kualitas pekerjaan akan terselesaikan dan adanya tanggung jawab yang penuh pada pekerjaan

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,564	1,35700

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Pada tabel 4.17 ditunjukkan nilai R<sup>2</sup> pada model regresi diperoleh sebesar 0,564 yang artinya 56,4% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 43,6 % kinerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya, misalnya kepuasan kerja, stress kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Tabel 7. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,425	3	72,475	39,358	,000 <sup>b</sup>
	Residual	158,364	86	1,841		
	Total	375,789	89			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi

Tabel 7 diperoleh nilai F model 1 adalah sebesar 39,358 dengan nilai signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja.

## KESIMPULAN

Pada variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi (HIT) .Hal ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi sebesar 0,252.sedangkan pada hasil uji t sebesar 3,462 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini dibuktikan bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,462 > 1,662$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi (HIT) .Hal ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi sebesar 0,292.sedangkan pada hasil uji t sebesar 3,454 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini dibuktikan bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,454 > 1,662$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi (HIT) .Hal ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi sebesar 0,375.sedangkan pada hasil uji t sebesar 3,462 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini dibuktikan bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,462 > 1,662$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai 0,564 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan,motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,4%.sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi dalam penelitian ini. Diharapkan pihak PT Hartono Istana Teknologi memperhatikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan,dengan memfokuskan pada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain dan metode lainnya seperti wawancara secara langsung kepada responden untuk data yang berkualitas,valid dan dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2011. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar”. Skripsi. Universitas Udayana. Bali.
- Artana, I Wayan Arta (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA). Jurnal Perhotelan dan Pariwisata Vol. 2, No. 1, Agustus 2012.
- Banni, Maslan dkk. 2012 “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda”. Skripsi. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Diputra, I Nyoman Yoeka dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus pada Hotel Griya Santrian). Jurnal Ekonomi Manajemen Ubud, Vol. 5, No. 4, 2016.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Progam IBM SPSS 22. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.Hani. 2011. Manajemen, Edisi kedua. Cetakan kedua puluh satu. BPFE. Yogyakarta.

- Hartatik, Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jakarta : Laksana.
- McClelland, D. 1961. *The Achieving Society*. Princenton: NJ Van nostrad.
- McClelland, D. A. 1953. *The Achieving Society*. Princenton: NJ Van nostrad.
- Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka cipta.
- Riyadi, S. (2011, Maret).Pengaruh kompensasi *finansial*, biaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jatim.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1), 40-45.
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (edisi II). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2015. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: *PT Indeks Kelompok Gramedia*.
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2010. Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ketiga, cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: *CV Alfa beta*.
- Artana, I Wayan Arta (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA*). Jurnal Perhotelan dan Pariwisata Vol. 2, No. 1, Agustus 2012.
- Sultan A, Muhammad,dkk. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gentong Gotri Semarang”. Diponegoro *journal of social and politic*. Hal 1-9.
- Susanto, Heri dan Nuraini Aisiyah. 2010. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen”.*Jurnal Magistra No.74 Th XXII Desember 2010*.