

Effect of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Prior Bags Tanggulangin Sidoarjo Employee Performance

[Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Prior Bags Tanggulangin Sidoarjo]

Widyawati Pertiwi¹⁾, Lilik Indayani ^{*,2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: lilikindayani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and explain the influence of leadership, work environment and work motivation on Prior Bags Tanggulangin Sidoarjo employee performance. In this study using a type of quantitative research with hypothesis testing. The population used in this research is Prior Bags Sidoarjo employees. In this study the technique used in taking samples in this study was purposive sampling with a total of 100 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression using the program SPSS Statistics version 25. The results of this study prove that the leadership variable partially has effect and significant on Prior Bags Tanggulangin Sidoarjo employee performance, the work environment variable partially has effect and significant on Prior Bags Tanggulangin Sidoarjo employee performance, and the variable work motivation partially has effect and significant on Prior Bags Tanggulangin Sidoarjo employee performance.*

Keywords : *Leadership; work environment; work motivation; employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Prior Bags Sidoarjo. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan Prior Bags Sidoarjo. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian membuktikan variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo, dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo.

Kata Kunci : *Kepemimpinan; Lingkungan kerja; Motivasi kerja; Kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini, teknologi dan pengetahuan mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal ini yang menyebabkan semua perusahaan akan saling bersaing dan berkompetisi untuk menunjukkan kedudukannya sebagai perusahaan yang unggul. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya manusianya menjadi lebih baik. Dengan semakin meningkatnya teknologi maka SDM yang merupakan penggerak perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan alat ukur tingkat keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Dengan adanya SDM yang baik diharapkan dapat memberikan kinerja yang bagus sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan oleh suatu organisasi. SDM dapat diartikan sebagai aset paling berharga yang wajib dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan wajib menjadi perhatian oleh pihak manajemen, karena sumber daya manusia ini mempunyai peran untuk meenerapkan tujuan serta mengadakan inovasi dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sendiri memiliki definisi sebagai hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan jobdesk mereka sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan [1].

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan sendiri dapat didefinisikan sebagai bentuk kesanggupan seorang pemimpin dalam mempengaruhi suatu anggota atau kelompok untuk mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang krusial, karena pemimpin dalam suatu perusahaan merupakan motor penggerak atau nahkoda [2]. Pada era kemajuan teknologi saat ini aspek kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal yang harus dimiliki seorang pemimpin, dimana kemampuan tersebut dapat mempengaruhi anggota suatu organisasi agar bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah

ditetapkan sebelumnya [3]. Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan akan mampu mempengaruhi cara orang bekerja baik secara individu atau kelompok.

Faktor berikutnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan keseluruhan sarana atau pra-sarana yang terdapat di lingkungan karyawan ketika sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan tersebut [4]. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan yang dilakukan, dan sebaliknya ketika lingkungan kerjanya buruk dan tidak kondusif, maka karyawan akan merasa risih serta tidak mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Selain peran penting dari pemimpin serta lingkungan kerja, motivasi juga memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja juga dapat menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan, desakan, atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang ketika melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan [5]. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting ketika melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membuat mereka berusaha melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik [6].

PRIOR BAGS adalah sebuah perusahaan yang sudah berdiri kurang lebih delapan tahun di Sidoarjo. Prior bags adalah perusahaan yang bergerak di bidang online shop dengan produk yang berupa tas dan baju didalamnya. Saat ini Prior bags memiliki karyawan sekitar 142 orang. Untuk menghadapi era yang serba mengandalkan teknologi saat ini sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki peranan yang sangat penting. Karyawan (baik yang bekerja di sektor publik ataupun swasta) memiliki peran sebagai sumber tenaga kerja pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam menghasilkan suatu produk yang berkualitas, baik berupa barang maupun produk berupa jasa.

Kurangnya perhatian pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya dukungan rekan kerja atau persaingan yang tidak sehat antar kinerja karyawan. Karena dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dan peningkatan pada skill kemampuan karyawan.

A. Literature Review

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam [7] menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan [8].

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam upaya membina serta mempengaruhi seseorang atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi [9]. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai tindakan untuk membimbing individu atau anggota tim dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan [10]. Menurut Martoyo dalam [11] menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut, yaitu:

a. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, serta mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

b. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi dia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

c. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

d. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja [12]. Menurut Wirawan dalam [13] indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Tempat

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan

pekerjaan atau tugas. Seorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

b. Peralatan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

c. Proses Kerja

Proses kerja merupakan urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

4. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan [14]. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [15]. Menurut Mashlow dalam [15], dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual.

b. Kebutuhan Keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai keadaan tertentu untuk mengetahui tingkat pekerjaan karyawan yang berhubungan visi yang diemban suatu perusahaan [16]. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan ketika dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan [17]. Menurut pandangan Robbins dalam [18] terdapat lima indikator kinerja karyawan, yaitu :

a. Kualitas

b. Kuantitas

c. Ketepatan waktu

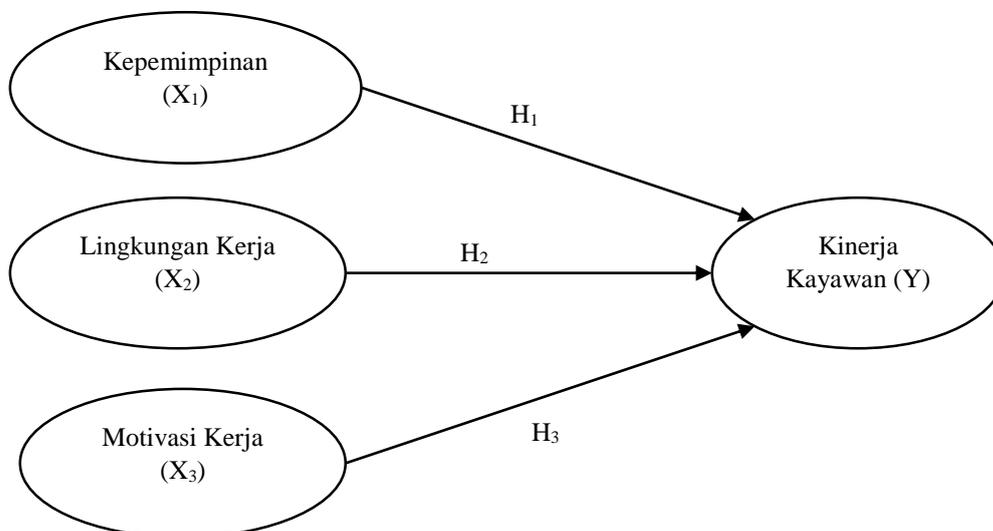
d. Efektivitas

e. Kemandirian

II. METODE

A. Kerangka Konseptual

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Dalam memberikan kemudahan informasi tentang kerangka konseptual penelitian, dapat dilihat pada gambar 1 :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Prior Bags.
 H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Prior Bags.
 H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Prior Bags.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini merupakan penelitian survey. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Adapun cara yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner yang tujuannya untuk memperkuat data-data agar dapat menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis dari suatu teori yang sudah ada yang berkaitan dengan fenomena alam yang sedang terjadi.

D. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan pencarian data dalam skripsi ini dilakukan di Prior Bags yang beralamat di Jl. Wates Kedensari No. 6A RT 02 RW 01 Tanggulangin Sidoarjo

E. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari Prior Bags Sidoarjo sebagai objek penelitian populasi karyawan dengan berjumlah 142 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu purposive sampling. Kriteria pertimbangan berdasarkan metode purposive sampling tersebut mencakup karyawan tetap Prior Bags Sidoarjo, serta karyawan yang telah bekerja minimal 2 (dua) tahun. Kriteria tersebut dibuat dengan maksud karyawan tersebut lebih paham dalam proses kerjanya karena sudah berpengalaman. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

F. Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, antara lain:

1. Data Primer

Data responden pada penelitian ini mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada karyawan Prior Bags Sidoarjo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa literatur maupun berupa keterangan atau sumber data kedua dari data yang dibutuhkan dan ada hubungannya dengan objek di penelitian ini.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari *website*, buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X _{1.1}	0,725		Valid
2.	X _{1.2}	0,879		Valid
3.	X _{1.3}	0,822	0,196	Valid
4.	X _{1.4}	0,644		Valid
5.	X _{1.5}	0,734		Valid
6.	X _{2.1}	0,775		Valid
7.	X _{2.2}	0,815	0,196	Valid
8.	X _{2.3}	0,808		Valid
9.	X _{3.1}	0,811		Valid
10.	X _{3.2}	0,776		Valid
11.	X _{3.3}	0,572	0,196	Valid
12.	X _{3.4}	0,787		Valid
13.	X _{3.5}	0,503		Valid
14.	Y.1	0,728		Valid
15.	Y.2	0,657		Valid
16.	Y.3	0,648	0,196	Valid
17.	Y.4	0,803		Valid
18.	Y.5	0,604		Valid

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} seluruh instrumen lebih besar nilai r_{tabel} (0,196) maka seluruh instrumen dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,819	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,717	Reliabel
Motivasi Kerja	0,737	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,725	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas intrumen menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha seluruh variabel lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan pada kuisioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sebagai data penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.85391951
Most Extreme Differences	Absolute	0.119
	Positive	0.119
	Negative	-0.070
Test Statistic		0,119
Exact. Sig. (2-tailed)		0,111

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai Exact. Sig. (2-tailed) sebesar 0,111 artinya, $0,111 > 0,05$ maka dapat dinyatakan data berdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,974	1,026	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,824	1,214	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,816	1,225	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari setiap variabel adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada setiap variabel lebih kecil dari 10,00 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0,953	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,732	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,342	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.10 dari hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa, nilai signifikansi dari setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Output Data SPSS

Model	Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.723	1.954		1.394	0.167
Kepemimpinan	0.363	0.083	0.355	4.370	0.000
Lingkungan Kerja	0.398	0.133	0.265	2.999	0.003
Motivasi Kerja	0.250	0.081	0.274	3.086	0.003

Berdasarkan tabel analisis regresi berganda yang dilakukan, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 2,723 + 0,363 X_1 + 0,398 X_2 + 0,250 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan makna masing-masing angka sebagai berikut :

a) Constant

Constant nilai pada data kuisioner menunjukkan 2,723. Hal ini berarti apabila nilai dari variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja) adalah 0 maka nilai yang dihasilkan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 2,723.

b) Kepemimpinan

Nilai pada variabel kepemimpinan menunjukkan sebesar 0,363 yang berarti setiap kenaikan pada satu-satuan variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,363.

c) Lingkungan kerja

Nilai pada variabel lingkungan kerja menunjukkan sebesar 0,398 yang berarti setiap terjadi kenaikan satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja karyawan sejumlah 0,398.

d) Motivasi kerja

Nilai pada variabel motivasi kerja adalah 0,250. Dimana dalam hal ini apabila terjadi kenaikan setiap satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,250.

D. Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau variabel independent (X). Apakah variabel bebas (X1), (X2) dan (X3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Bentuk pengujiannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap Y. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Table 3. Hasil Uji Parsial (Uji T) Output Data SPSS

Model	Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta		
(Constant)		1.394	0.167
Kepemimpinan	0.355	4.370	0.000
Lingkungan Kerja	0.265	2.999	0.003
Motivasi Kerja	0.274	3.086	0.003

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($99 - 3 - 1 = 96$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6608 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji silmultan dalam penelitian ini adalah sebagai:

a. Pengaruh kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Sehingga pengujian ini menghasilkan kepemimpinan secara silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,003. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sehingga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Kriteria variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Table 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) Output Data SPSS

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresi	210.735	3	70.245	19.818	0,000
Residual	340.265	96	3.544		
Total	551.000	99			

Berdasarkan tabel pengolahan diatas, secara simultan menunjukan F_{hitung} sebesar 19,818 sedangkan F_{tabel} terhadap 0.05 dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($99-3= 96$) sehingga F_{tabel} sebesar 2,707 dan dari tabel diatas memiliki signifikansi sebesar 0,000. Sehingga didapatkan F_{hitung} yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} ($19,818 > 2.707$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

F. Koefisien Determinasi berganda (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4$, dst.) secara bersama-sama.

Table 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Output Data SPSS

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.618 ^a	0.382	0.363	1.883

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) dalam penelitian ini adalah 0.382 atau 38,2%. Sehingga dalam hal ini pada variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) serta 61,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada kemampuan analitis pemimpin karyawan Prior bags Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan analitis yang dimiliki oleh pemimpin Prior Bags membuat setiap permasalahan yang ada saat melakukan pekerjaan dapat diatasi sehingga karyawan juga mampu bekerja dengan lebih baik. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian [19] yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada indikator proses kerja dimana standar untuk proses kerja yang telah ditetapkan oleh Prior Bags Sidoarjo sudah cukup baik. Pimpinan Prior Bags Sidoarjo telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo dapat meningkat. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [7] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Selain itu, menurut [20] lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam aktivitas kerja karyawan. Hal tersebut akan dapat memotivasi karyawan sedemikian rupa sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merawat dan menjaga lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

3. Hipotesis Ketiga : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada kebutuhan keamanan karyawan Prior Bags Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kebutuhan keamanan karyawan terpenuhi akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diterima. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [21] yang menyatakan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan semakin banyak motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya, maka nantinya dapat berdampak positif pula bagi kinerja yang dihasilkan. Selain itu, menurut [22] menyatakan bahwa motivasi kerja tiap individu tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh atasan untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Prior bags Sidoarjo. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Prior Bags Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan untuk kedua orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan juga saya mengucapkan terima kasih untuk responden yang telah membantu kegiatan penelitian ini dengan memberikan jawaban yang baik. Serta untuk seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] Y. R. Widjaja and A. Ginanjar, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Sain Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 47–56, 2022, [Online]. Available: <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/3446>.
- [2] K. I. Gede and P. S. Priartini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 4, no. 7, pp. 1107–1134, 2018, doi: 10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07.
- [3] R. S. Saragih and E. M. P. Simarmata, "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 19, no. 2, pp. 124–133, Oct. 2019, doi: 10.30596/jimb.v19i2.2146.
- [4] N. P. Rahmawanti, B. Swasto, and A. Prasetya, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 1–9, 2014.
- [5] Ma'ruf and U. Chair, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar," *J. Brand*, vol. 2, no. 1, pp. 99–108, 2020, [Online]. Available: <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>.
- [6] M. B. Baihaqi, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 8, no. 4, pp. 1–19, 2019, doi: 10.54066/jbe.v6i2.114.
- [7] V. Anggita and L. Indayani, "The Influence of Education Level, Work Experience and Work Environment on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 16, pp. 6–15, 2022, doi: 10.21070/ijler.v16i0.793.
- [8] A. Husaini, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi," *Juenal War.*, vol. 6, no. 1, pp. 5–9, 2017.
- [9] E. Erika, K. Yuniar, F. Devita, I. Tamara, and C. Herryanto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 905–914, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.465.
- [10] R. Kumar and H. S. Bhatti, "The Impact of Leadership on Employee Performance in SMEs of Australia," *Middle East Int. J. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 4, pp. 217–226, 2020, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/348394290>.
- [11] E. Aufar, "Pengaruh Knowledge Management terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil di Kabupaten Cirebon," *J. Manajerial*, vol. 15, no. 1, pp. 58–69, 2016, doi: 10.17509/manajerial.v15i1.9472.
- [12] B. A. Gracia, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospacial Mandiri Jakarta Selatan," *JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 2, no. 2, pp. 31–48, 2019, doi: 10.32493/frkm.v2i2.3405.
- [13] N. Syafrina and S. Manik, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri," *Al-Masraf (Jurnal Lemb. Keuang. dan Perbankan)*, vol. 3, no. 2, pp. 181–191, 2018, doi: 10.15548/al-masraf.v3i2.200.
- [14] H. Adiyanto and I. M. Alriani, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pekerja Plat Kapat Bagian Lambung PT Jasa Marina Indonesia (JMI) Semarang," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 26, no. 46, pp. 91–102, 2019.
- [15] R. Fadli and H. Hasanudin, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 1, p. 70, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v4i1.6790.
- [16] N. Hotiana and Febriansyah, "Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. UNIAT*, vol. 3, no. 1, pp. 27–36, 2018, doi: 10.36226/jrmb.v3i1.84.
- [17] K. I. Meutia and C. Husada, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 4, no. 1, pp. 119–126, 2019, doi: 10.36226/jrmb.v4i1.246.
- [18] Sherlie and Hikmah, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 757–765, 2020, doi: 10.32502/motivasi.v5i1.2477.
- [19] C. Fajri and F. Dharmawan, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat," *J. Perkusi*, vol. 1, no. 3, pp. 396–401, 2021.
- [20] M. N. Riaztantyo and V. Firdaus, "Dampak Stres Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dealer," *Indones. J. Cult. Community Dev.*, vol. 14, no. 2, pp. 6–16, 2023.

- [21] I. S. Arzuni and D. Andriani, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo,” *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [22] P. A. A. Wulandari and I. W. Bagia, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas,” *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 251–257, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v2i2.28701.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.