

# Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT. PNM

Venessa<sup>1)\*</sup>, Georgius Listen<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir-Tangerang, Banten, Indonesia

<sup>1)</sup>congvanessa@gmail.com

<sup>2)</sup>georgius.listen@ubd.ac.id

Jejak Artikel:

**Abstract**

Dikirim; 07 Oktober 2024  
Revisi; 08 Oktober 2024  
Diterima; 09 Oktober 2024  
Tersedia online; 18  
November 2024

Keywords:

Motivasi Kerja  
Lingkungan Kerja  
Gaya Kepemimpinan  
Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara mandiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM. Sampel penelitian mencakup 114 karyawan sebagai responden. Karyawan diberikan kuesioner melalui Google Form lalu diolah menggunakan SPSS Versi 22 untuk menganalisis data. Dengan itu, penulis menggunakan analisis koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji f (simultan) untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang terbentuk. Melalui hasil analisis data, ditemukan hasil koefisien determinasi dengan R square model 1 sebesar 51,8%, model 2 sebesar 56,1% dan model 3 sebesar 43,5%. Untuk nilai t dapat diketahui bahwa nilai motivasi kerja yaitu 10,979, untuk nilai lingkungan kerja yaitu 9,281, dan untuk nilai gaya kepemimpinan yaitu 10,359. Berdasarkan ketiga model tersebut dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima untuk ketiga variabel tersebut. Untuk hasil nilai f dapat diketahui untuk model 1 sebesar 120,530 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $120,530 > 3,92$ , untuk model 2 sebesar 71,054 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $71,054 > 3,92$ , untuk model 3 sebesar 86,134 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $86,134 > 3,92$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi dalam (Badrianto et al., 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Pernyataan ini didukung dengan pemberitaan oleh (Haryanto, 2023) yang menyatakan bahwa PT. Hutama Karya (Persero) mempunyai tingkat *turnover* yang rendah, yaitu hanya 0,02%. Hal ini dikarenakan pegawai yang keluar adalah pegawai yang memang sudah waktunya untuk pensiun, mengikuti suami pindah atau menjadi ibu rumah tangga. PT. Hutama Karya (Persero) memang berusaha untuk menyeimbangkan alur keluar-masuk karyawan agar tidak mempengaruhi pertumbuhan bisnis. Perusahaan ini mengelola lebih dari 1.125 karyawan tetap yang hampir 60% merupakan lulusan teknik dari seluruh Indonesia. Hampir semua studi teknik dipraktikkan pada industri konstruksi, karena hal itu semua insinyur PT. Hutama Karya (Persero) memainkan peran penting dalam setiap proyek yang dikembangkan perusahaan. Sama halnya dengan PT. Sumber Sinergi Makmur Tbk (IOTF), perusahaan yang bergerak dibidang perangkat elektronik ini juga memiliki tingkat turnover yang rendah. Dalam (Ika, 2023) CEO IOTF menyebutkan bahwa mereka berhasil mempertahankan karyawannya karena proses rekrutmen mereka berdasarkan kebutuhan pekerjaan yang sebenarnya. Selain itu CEO IOTF juga berusaha seminimal mungkin dalam hal sumber daya manusia sehingga ketika ada yang datang akan lama untuk pergi. Dengan demikian IOTF dapat mempertahankan stabilitas tim dan operasional yang solid dan berdedikasi yang menjadi kunci dalam menjaga kinerja dan produktivitas perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

\* Corresponding author

Dengan adanya tujuan yang ingin dicapai perusahaan maka sumber daya manusia yang dimiliki harus berkompeten dan memuaskan. Sumber daya manusia yang memuaskan dapat kita lihat dari kinerja karyawan tersebut. Hasil kinerja karyawan yang positif dapat tercapai jika perusahaan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam (Nusa, 2023) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja begitu penting bagi seseorang untuk bertahan dalam karirnya, untuk dapat mengembangkan karir bahkan mencapai jenjang yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin untuk mencapai hal tersebut. Motivasi kerja yang dimiliki setiap orang pasti berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Larasati & Gilang, 2019) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 55,1%. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara dalam (Septiadi et al., 2020) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang lain.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu memancing para karyawannya untuk berkerja secara produktif. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) menerangkan bahwa lingkungan kerja dengan kondisi baik dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hasil dari penelitian yang dilakukannya juga menyebutkan bahwa sebesar 53,6% lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi bawahannya. Menurut Widyatmini dan Hakim dalam (Astutie, 2019) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan hingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Erman & Fahroby, 2022) pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6%.

Salah satu dari sekian banyak perusahaan di Indonesia yang menginginkan karyawan yang berkinerja baik adalah PT. XYZ. Perusahaan ini bergerak dibidang pemasok alat-alat teknik dan industri serta mulai memasuki pasar *e-commerce* yang menghadirkan peralatan rumah tangga bernama Merk A. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan karyawan Merk A, terdapat hubungan yang saling berkaitan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, beberapa dari mereka menyatakan bahwa motivasi mereka bekerja adalah adanya keluarga yang harus dihidupi, ilmu baru yang didapat, memperbaiki kinerja dalam tim dan menambah pengalaman. Dengan adanya hal tersebut membuat mereka termotivasi untuk bekerja, namun motivasi tersebut berkurang dengan adanya beberapa alasan. Diantaranya adalah *rate* gaji yang berbeda diantara sesama karyawan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terjadinya kesalahan dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan pihak manajemen perbedaan *rate* gaji dikarenakan perbedaan level dan divisi. Keadaan yang seperti itu membuat pekerja melaksanakan tugas dengan rasa terpaksa dan menumbuhkan pikiran 'yang penting selesai'. Sehingga motivasi yang diharapkan dapat membantu naiknya perasaan ingin mencapai jenjang yang lebih tinggi menjadi mengurangi minat pekerja.

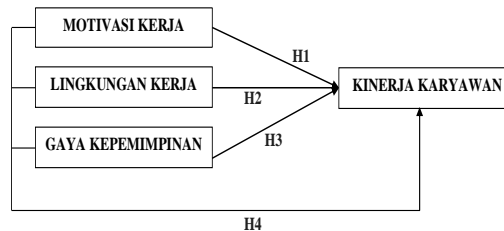
Selain motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman juga menjadi permasalahan yang ada. Dalam hasil wawancara penulis menemukan bahwa kurangnya inisiatif sesama rekan kerja dalam menjaga kebersihan lingkungan bersama membuat para karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Diadakannya jadwal piket kebersihan tidak membuat perbaikan dalam hal tersebut, karena jadwal tersebut hanya bertahan di minggu pertama setelahnya tidak ada lagi yang melaksanakannya. Hal ini juga dipengaruhi oleh kurang tegasnya pemimpin mereka dalam memberikan hukuman bagi yang melanggar. Selain kebersihan, kurangnya inisiatif dalam pelaporan masalah saat bekerja juga mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena hal tersebut dapat mempengaruhi suasana hati dan lingkungan pekerja. Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh pemimpin bagian, terkadang jadwal piket tersebut dijalankan dan kadang juga tidak, tergantung tim mana yang mendapat giliran piket. Hal ini disebabkan karena banyaknya tugas dan rasa capek yang melanda sehingga membuat pekerja mengabaikan tugas piket tersebut. Kepala bagian menginginkan mereka merasakan hukuman moral atau beban moral bagi yang tidak menjalankan piket maka dari itu tidak ada hukuman fisik yang diberikan.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu permasalahan yang terjadi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis, kurangnya informasi pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Tidak mendapatkan intruksi lebih jelas dari

atasan membuat karyawan harus berinisiatif dalam bekerja. Apabila terjadi kesalahan, karyawan tersebut yang akan dibebankan oleh atasan. Itu semua dapat terjadi karena tidak adanya instruksi apa yang harus dikerjakan. Namun berdasarkan pernyataan pemimpin, pemberian *jobdesk* sudah diserahkan kepada ketua tim untuk diberitahukan seperti penyusunan barang dan tugas lainnya. Kurangnya pemimpin dalam merangkul bawahannya serta melihat bawahan dari kesalahan yang dilakukan juga menjadi permasalahan yang muncul. Selain itu, memberikan apa yang bukan menjadi pekerjaan karyawan tersebut dan terjadinya hal itu berulang kali membuat berkurangnya motivasi kerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

- H1: Diduga Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2: Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3: Diduga Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4: Diduga Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Menurut Nazir dalam (Savira & Suharsono, 2019) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan menurut Sugiyono dalam (M Mariani, 2022) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (M Mariani, 2022) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada merk A di PT. XYZ.

Menurut Sujarweni dalam (Trimulatsih & Elisabet, 2021) sampel adalah bagian dari beberapa karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* atau sampel acak. Jenis pengambilan sampel probabilitas yang digunakan adalah pengambilan sampel acak sederhana atau *simple random sampling*. Menurut Sugiyono dalam (Wicaksono, 2020) *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah karyawan yang berada di departemen *fullfilment* dan *inventory* sebanyak 114 karyawan.

### Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan melalui Online Goggle Form. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu karyawan *fullfilment* dan *inventory* merk A melalui pengukuran dengan skala likert.

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item	Skala
Motivasi Kerja (X1)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Kebutuhan dasar terpenuhi 2. Kebutuhan keluarga terpenuhi	1 2	Likert
	2. Kebutuhan Keselamatan/rasa aman	3. Perlindungan dari kekerasan 4. Bebas dari kecemasan dan stres	3 4	
	3. Kebutuhan sosial	5. Penerimaan sesama rekan kerja 6. Persahabatan dan kedekatan	5 6	
	4. Kebutuhan akan penghargaan	7. Pengakuan dan penghargaan 8. Prestasi dan keberhasilan	7 8	
	5. Aktualisasi diri	9. Kesempatan untuk berkembang 10. Kesempatan untuk berkeaktivitas	9 10	
Sumber: (L. Yulia, 2019), " Pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT PLN ( Persero ) Area Madiun Rayon Dolopo."				
Lingkungan Kerja (X2)	1. Suasana kerja	1. Kebersihan dan kerapihan 2. Kejelasan pekerjaan	1 2	Likert
	2. Hubungan antar rekan kerja	3. Penghargaan terhadap perbedaan 4. Perlakuan yang adil dan setara 5. Kepercayaan sesama rekan	3 4 5	
	3. Hubungan antar bawahan dan pimpinan	6. Komunikasi yang baik	6	
	4. Tersedianya fasilitas kerja	7. Ruang kerja yang nyaman 8. Fasilitas pendukung yang memadai	7 8	
	5. Suhu udara	9. Temperatur atau suhu yang baik 10. Sirkulasi udara yang baik	9 10	
Sumber: (Mayana, 2022), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa." dan (nasihin, 2022), " BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Lingkungan Kerja."				
Gaya Kepemimpinan (X3)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Membuat penilaian tepat 2. Memilih solusi yang sesuai dengan masalah	1 2	Likert
	2. Kemampuan memotivasi	3. Memberikan penghargaan atas prestasi 4. Memahami kebutuhan karyawan	3 4	
	3. Kemampuan komunikasi	5. Membangun hubungan yang positif 6. Penjelasan pekerjaan yang sesuai	5 6	

	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	7. Menegakkan aturan dan standar kerja 8. Memberikan sanksi tegas dan adil	7 8	
	5. Kemampuan mengendalikan emosi	9. Mengelola emosi secara tepat 10. Mengekspresikan emosi secara asertif	9 10	
Sumber: (Hartono, 2022), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja."				
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan 2. Mempertahankan kualitas kerja	1 2	Likert
	2. Kuantitas kerja	3. Jumlah tugas yang diselesaikan 4. Persentase tugas yang diselesaikan tepat waktu	3 4	
	3. Tanggungjawab	5. Persentase kesalahan yang dilakukan 6. Dedikasi terhadap pekerjaan	5 6	
	4. Kerjasama	7. Selalu berbagi informasi 8. Bekerjasama dengan baik	7 8	
	5. Inisiatif	9. Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan 10. Menyadari kesalahan dan memperbaiki	9 10	
Sumber: (Safitri, 2022), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros, Tbk Semarang)."				

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini melibatkan uji validitas, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan, analisis regresi linier berganda yang dilakukan mengukur pengaruh variabel independen, dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen yang diteliti.

### III. HASIL

#### Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	.872	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	.925	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	.921	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	.920	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* Motivasi Kerja yaitu 0,872, Lingkungan Kerja yaitu 0,925, Gaya Kepemimpinan yaitu 0,921, dan Kinerja Karyawan yaitu 0,920. Menurut (Fairus. F, 2020) menyatakan

bahwa variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Maka dari itu berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 3 Uji Validitas**

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>			
Kebutuhan dasar terpenuhi	.420	0,1824	Valid
Kebutuhan keluarga tercukupi	.628		
Perlindungan dari kekerasan	.630		
Bebas dari kecemasan dan stres	.442		
Penerimaan sesama rekan kerja	.607		
Persahabatan dan kedekatan	.597		
Pengakuan dan penghargaan	.656		
Prestasi dan keberhasilan	.625		
Kesempatan untuk berkembang	.662		
Kesempatan untuk berkeaktivitas	.699		
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>			
Kebersihan dan kerapian	.734	0,1824	Valid
Kejelasan pekerjaan	.697		
Penghargaan terhadap perbedaan	.654		
Perlakuan yang adil dan setara	.731		
Kepercayaan sesama rekan	.664		
Komunikasi yang baik	.754		
Ruang kerja yang nyaman	.778		
Fasilitas pendukung yang memadai	.697		
Temperatur atau suhu yang baik	.714		
Sirkulasi udara yang baik	.744		
<b>Gaya Kepemimpinan (X3)</b>			
Membuat penilaian tepat	.692	0,1824	Valid
Memilih solusi yang sesuai dengan masalah	.751		
Memberikan penghargaan atas prestasi	.554		
Memahami kebutuhan karyawan	.842		
Membangun hubungan yang positif	.654		
Penjelasan pekerjaan yang sesuai	.781		
Menegakkan aturan dan standar kerja	.770		
Memberikan sanksi tegas dan adil	.677		
Mengelola emosi secara tepat	.749		
Mengekspresikan emosi secara asertif	.613		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan	.680	0,1824	Valid
Mempertahankan kualitas kerja	.744		
Jumlah tugas yang diselesaikan	.752		
Persentase tugas yang diselesaikan tepat waktu	.794		
Persentase kesalahan yang dilakukan	.568		
Dedikasi terhadap pekerjaan	.764		
Selalu berbagi informasi	.726		
Bekerja sama dengan baik	.778		
Berinisiatif menyelesaikan masalah	.630		
Menyadari kesalahan dan memperbaiki	.666		

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Pada data diatas, dapat dilihat bahwa Nilai  $r_{hitung}$  dari semua item pernyataan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memperlihatkan hasil yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,1824$ . Dengan perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  tersebut, maka keseluruhan item pernyataan tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

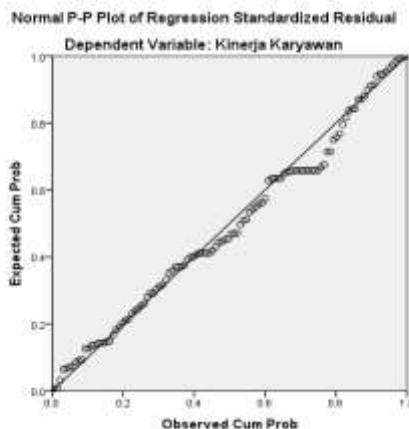
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03217452
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.034
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Dari hasil yang telah diperoleh dari perhitungan seperti pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* adalah 0,084 atau lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa distribusi residual yang dihasilkan model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Gambar 2. Grafik Uji Normalitas**



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Pada gambar diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas, dimana data mendekati dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Untuk memastikan apakah sebaran residual yang dihasilkan sudah berdistribusi normal atau tidak, dilakukan pengujian data residual yang telah distandarkan atau normal baku seperti yang dilakukan diatas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.026	2.609		4.609	.000		
	Motivasi Kerja	.441	.103	.445	4.273	.000	.364	2.749
	Lingkungan Kerja	.272	.065	.720	2.825	.006	.436	2.294
	Gaya Kepemimpinan	.300	.091	.344	3.303	.001	.364	2.749

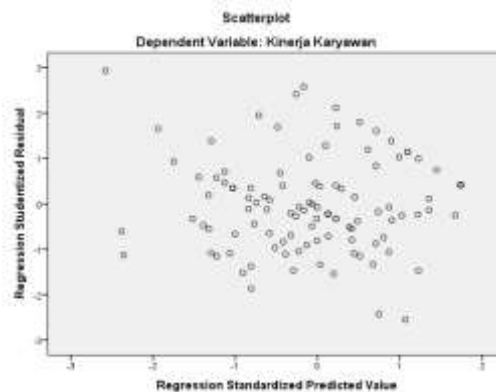
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai toleransi motivasi kerja sebesar 0,364 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF nya sebesar 2,749 atau dibawah 10,00. Nilai toleransi lingkungan kerja sebesar 0,436 atau diatas 0,10 dengan nilai VIF nya sebesar 2,294 atau dibawah 10,00. Nilai toleransi gaya kepemimpinan sebesar 0,364 atau diatas 0,10 dengan nilai VIF sebesar 2,749 atau dibawah 10,00. Berdasarkan ketiga model regresi diatas tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola seperti titik-titik yang teratur, bergelombang, menyempit dan melebar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.026	2.609		4.609	.000
	Motivasi Kerja	.441	.103	.445	4.273	.000
	Lingkungan Kerja	.272	.065	.720	2.825	.006



	Gaya Kepemimpinan	.300	.091	.344	3.303	.001
--	-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 12,026 + 0,441 X1 + 0,272 X2 + 0,300 X3$$

Disimpulkan Sebagai berikut:

1. Saat variabel motivasi kerja (X1) meningkat atau menurun 1 poin, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami suatu peningkatan atau penurunan dengan nilai 0,441
2. Saat variabel lingkungan kerja (X2) meningkat atau menurun 1 poin, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami suatu peningkatan atau penurunan dengan nilai 0,272
3. Saat variabel gaya kepemimpinan (X3) meningkat atau menurun 1 poin, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami suatu peningkatan atau penurunan dengan nilai 0,300

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.514	4.282
2	.749	.561	.554	4.104
3	.659	.435	.430	4.639

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada kolom R *Square* atau kolom koefisien determinasi untuk model 1 menunjukkan angka 0,518 dan didapatkan dari hasil kuadrat 0,720 pada kolom R. Dengan demikian, dapat diketahui besarnya pengaruh antara citra merek terhadap keputusan pembelian adalah sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Angka R *Square* di atas adalah 0,518, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.
2. Pada kolom R *Square* atau kolom koefisien determinasi untuk model 2 menunjukkan angka 0,561 dan didapatkan dari hasil kuadrat 0,749 pada kolom R. Dengan demikian, dapat diketahui besarnya pengaruh antara citra merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian adalah sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Angka R *Square* di atas adalah 0,561, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan
3. Pada kolom R *Square* atau kolom koefisien determinasi untuk model 3 menunjukkan angka 0,435 dan didapatkan dari hasil kuadrat 0,659 pada kolom R. Dengan demikian, dapat diketahui besarnya pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,5% sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Angka R *Square* di atas adalah 0,435, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan

### Uji F

**Tabel 8. Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2209.866	1	2209.866	120.530	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2053.468	112	18.335		
	Total	4263.333	113			
2	Regression	2393.657	2	1196.828	71.054	.000 <sup>c</sup>
	Residual	1869.677	111	16.844		

	Total	4263.333	113			
3	Regression	1853.385	3	1853.385	86.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2409.949	112	21.517		
	Total	4263.333	113			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
  - b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
  - c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
  - d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  untuk model 1 sebesar 120,530 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $120,530 > 3,92$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat
2. Dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  untuk model 2 sebesar 71,054 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $71,054 > 3,92$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat
3. Dari uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  untuk model 3 sebesar 86,134 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $86,134 > 3,92$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pembahasan sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan seperti dibawah ini: Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji T yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai thitung sebesar 10,979 > t tabel 1,65833 dengan nilai signifikan nya sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dapat memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji T yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai thitung sebesar 9,281 > ttabel 1,65833 dengan nilai signifikan nya sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan jika lingkungan kerja baik dan kondusif untuk para karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji T yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai thitung sebesar 10,359 > ttabel 1,65833 dengan nilai signifikan nya sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji F yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai  $f_{hitung}$  lebih besar daripada  $f_{tabel}$  pada model 1 yaitu 120,530 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $120,530 > 3,92$ , model 2 yaitu 71,054 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $71,054 > 3,92$ , model 3 yaitu 86,134 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $86,134 > 3,92$ . Dengan demikian, hipotesis keempat terjawab dan terdukung secara statistic.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Amirullah. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat simpang empat*. 1–23.
- Belina, N., & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur. *Emabu : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 2.
- Cahyono, A. A. (2021). Analisis Efektivitas Pembelajaran Daring berbasis Grup WhatsApp pada Mata Pelajaran Pemrograman Dasar di SMKN Kebonagung. *JAKA (Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Auditing)*, 1.
- dasvil. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. <http://repository.buddhidharma.ac.id/id/eprint/391>
- gerry. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin , dan Motivasi Terhadap Peningkatan menghasilkan sampel berjumlah 112 responden , yang mana data untuk penelitiannya diperoleh*. 2, 1–6.
- Hartono, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Akademika*, 20(2), 152–161. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.21>
- Haryanto, A. (2023). *Hutama Karya Punya Turnover Rendah Sekali*. <https://www.topbusiness.id/>  
<https://www.topbusiness.id/81603/hutama-karya-punya-turnover-rendah-sekali.html>
- Khair, F. hakim dan H. (2020). Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). *Ibi Kkg*, 1–23.
- Lie, immanuel steven. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(3), 1–11. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3.780>
- Loliyana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 15–23. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i1.18330>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>