

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan STAIS Dharma Segeran Indramayu

Arwani

Sekolah Tinggi Agama Islam Pangeran Dharma Kusuma Segeran Indramayu

Email : arwani.amma.1977@gmail.com

Disubmit: (12 Juli 2020) | Direvisi: (26 Juli 2020) | Disetujui: (17 Agustus 2020)

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation, work environment, and leadership style on employee performance. This research is a quantitative descriptive study and included in the populative study, because the total population is less than 100 people. Based on the partial regression test results it was concluded that each variable, namely the variable work motivation (X1), work environment (X2) and leadership style (X3) have a strong relationship and influence with the performance variable (Y). Meanwhile, based on the results of the simultaneous regression test, that motivation variables (X1), work environment (X2) and leadership style (X3) together have a significant relationship to work performance variables (Y) with a contribution of 0.971, and have an influence which is significant with a contribution of 94.3%. From the regression equation every one point increase in the motivation variable (X1), work environment (X2) and leadership style (X3) will affect the increase in the performance variable (Y) of 0.943. Furthermore, based on testing the hypotheses that have been stated in the results of the study, it can also be concluded that there is a significant influence and relationship between motivation variables (X1), work environment (X2) and leadership style (X3) on performance variables (Y).

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Leadership Style, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan termasuk ke dalam penelitian populatif, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Berdasarkan uji hasil regresi secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa masing-masing variabel, yakni variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat dengan variabel kinerja (Y). Sedangkan, berdasarkan hasil uji regresi secara simultan, bahwa variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 0,971, dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 94,3%. Dari persamaan regresi setiap kenaikan satu point variabel

motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) akan berpengaruh terhadap kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,943. Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dikemukakan di hasil penelitian, juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

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

Pendahuluan

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. (Samsudin, 2018:281).

Sedangkan Siagian (2018:203), menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. (Thoah, 2018:55).

Sementara Kepemimpinan itu sendiri secara definisi adalah merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.(Kartono, 2011:38-39) Sedang menurut Stoner kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. (Bukhori, 2015:73)

Di lain pihak Gibson dkk, mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai tujuan, faktor manusialah yang menggabungkan kelompok menjadi satu dan memberi motivasi kelompok itu menuju sasaran. Kegiatan manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan dan membuat keputusan adalah kepompong yang

sedang tidur, sampai seorang pemimpin memicu kekuatan motivasi dalam diri orang-orang dan membimbing mereka ke arah sasaran. (Gibson dkk, 1990:7)

Sehingga dari beberapa definisi tentang kepemimpinan tersebut diatas dapat ditarik pengertian sebagai berikut: 1). Bahwa kepemimpinan meliputi kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau pengikutnya. 2). Kepemimpinan menitik beratkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. 3). Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikutnya.

Dengan kita mengetahui dari beberapa pengertian tersebut diatas, dapatlah kiranya diartikan bahwa: Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk beraktivitas, memimpin, menggerakkan atau mempengaruhi bawahan dan melakukan koordinasi serta mengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sebuah organisasi sudah sepatutnya menginginkan produktivitas optimal dari para karyawannya. Hasil produktivitas itu bernama kinerja. Di antara faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan gaya kepemimpinan yang dapat diterima semua karyawan. Sebagaimana tujuan umum setiap organisasi, bahwa pencapaian hasil yang baik tergantung dari para anggota yang bekerja di dalamnya, tanpa kerja sama yang baik antar karyawan, atau juga antara karyawan dengan pimpinan, sungguh apa yang menjadi tujuan organisasi sangat sulit untuk dicapai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengajuan hipotesis. Seperti dikemukakan oleh Masri dan Efendi (2018:4) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) Penjelasan (*eksplanatory* atau *confirmatory*) yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengajuan hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, (7) dan pengembangan-pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian survei ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Agar tidak menimbulkan penyimpangan yang dapat menimbulkan kekacauan dalam penelitian ini, maka perlu terlebih dahulu menentukan pembatasan-pembatasan. Membatasi objek penelitian itu penting agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan rencana yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. (Mantra dan Kasto, 2007:152). Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di STAIS Dharma Segeran Indramayu yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono:2018:57). Arikunto (2018:117) mengatakan bahwa: “sampel adalah bagian dari populasi”. Dengan arti lain, sampel penelitian adalah sebagian dari seluruh populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian, atau lebih dikenal dengan istilah penelitian survey. Oleh karena itu, yang menjadi sampel penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di STAIS Dharma Segeran Indramayu yang berjumlah 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan (kuesioner) dan wawancara langsung kepada responden.

Teknik Kuesioner atau Angket yaitu seperangkat pertanyaan dan pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden sebagai obyek penelitian. Tujuan utama dari dari pembuatan kuesioner ini adalah : (1) Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei; dan (2) Memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Singarimbun, 1995 : 175).

Sedangkan Teknik Wawancara atau *Interview* yaitu, suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan dalam bidang yang diteliti dengan harapan memperoleh informasi yang dibutuhkan. Informasi yang diperoleh adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan data yang diperlukan. Wawancara yang dilakukan sebenarnya dituangkan dalam gambaran umum lokasi penelitian, dan kondisi dan perkembangan STAIS Dharma Segeran Indramayu.

Teknik selanjutnya yaitu Observasi atau pengamatan yang merupakan aktivitas yang sistematis terhadap gejala-gejala baik yang bersifat fisika maupun mental. Pengamatan terhadap tindakan-tindakan yang mencerminkan pola penerapan metode

demonstrasi dan hubungannya dengan hasil belajar siswa diperlukan observasi atau pengamatan secara langsung. Cara ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang cermat, faktual, dan sesuai dengan konteksnya.

M.Q Paton (1980:201) menguraikan manfaat pengamatan bagi peneliti adalah (1) mampu menguraikan konteks data secara holistik, (2) memungkinkan peneliti menggunakan metode induktif yang tidak terpengaruh konsep atau pandangan sebelumnya, (3) dapat mengungkapkan hal-hal yang sensitif yang tidak terungkap dalam wawancara, dan (4) mampu merekam situasi sosial yang sesungguhnya. (Nasution, 2015:50).

Teknik observasi digunakan untuk melengkapi data informasi yang diperoleh melalui wawancara. Selain itu dengan observasi dimaksudkan pula melakukan *re-check* dan triangulasi.

Dalam kegiatan ini peneliti melakukan observasi mulai kegiatan sebagai pengamat sampai sewaktu-waktu turut larut dalam situasi atau kegiatan yang sedang berlangsung. Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka data yang akan dikumpulkan melalui observasi meliputi hal-hal sebagai berikut : (a) Penerapan motivasi dan lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan di lingkungan STAIS Dharma Segeran Indramayu; dan (b) Upaya-upaya yang dilakukan manajer atau pimpinan dalam menerapkan konsep motivasi dan lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain hal tersebut di atas, dilakukan pula studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian yang dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat baik di lokasi penelitian maupun di luar yang ada hubungannya dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh, dan biasanya dinyatakan dalam bentuk tabel frekuensi dan diinterpretasikan dengan kalimat atau pernyataan yang dapat dimengerti oleh khalayak umum.

Arikunto (2018:239) menjelaskan bahwa data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif atau eksperimen diolah dengan rumus-rumus statistik yang sudah disediakan, baik secara manual maupun dengan menggunakan jasa komputer. Apabila datanya telah terkumpul, maka diklasifikasikan menjadi 2 (dua) kelompok data, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan data kualitatif yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol.

Analisis inferensial adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Arikunto,2018:270). Analisis data penelitian ini menggunakan Program SPSS Versi 25.0 for Windows. Analisis ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui gambaran pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di STAIS Dharma Segeran Indramayu.

Selain itu, analisis inferensial juga mempergunakan korelasi Product Moment dari Pearson. Analisa korelasi ini digunakan untuk mencari derajat hubungan antara variabel X1 (motivasi) , X2 (lingkungan kerja) dan Gaya Kepemimpinan (X3) dengan variabel Y (kinerja karyawan), dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Arikunto : 2008:209)

Keterangan :

- XY Korelasi antara X dan Y
- X Variabel X
- Y Variabel Y
- N Jumlah Responden
- \sum Simbol yang bermakna jumlah

Untuk dapat memberi interpretasi hubungan antara variabel X dengan Y, digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

(Arikunto, 2018:276)

Selanjutnya persamaan regresi digambarkan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 (X) + b_2 (X_2)$$

Dimana :

- Y Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)
- X1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)
- X2 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)
- b₀ Konstanta
- b₁ Koefisien Regresi

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner atau angket di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur (Ancok, D. dalam Singarimbun, M. dan Effendi, 2018 : 24). Sedangkan menurut Sugiyono (2018:55) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Dalam hal ini, uji validitas dapat dilihat dengan cara mempergunakan *cronbach alpha*, dalam hal ini peneliti menggunakan taraf kepercayaan 95% dengan alasan bahwa para responden yang diteliti terdiri dari karyawan di STAIS Dharma Segeran Indramayu. Apabila hasil probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ancok (2018 :24) dalam Singarimbun dan Effendi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, reliabilitas dapat dicari dengan cara koefisien *alpha*-nya, yang menurut Arikunto (2018:56) instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien sebesar 0,60 atau lebih.

4). Uji Asumsi Klasik

Agar diperoleh nilai perkiraan yang tidak bias dan efisien dari persamaan regresi linear dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) terhadap tiga atau lebih variabel yang diamati, maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut (Gujarati, 2005 : 45)

a) Asumsi Multikolinearitas, yaitu berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi, menurut asumsi klasik, bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Caranya adalah dengan membandingkan R_i^2 dari hasil auxiliary regresi dengan R^2 overall. Jika $R_i^2 < R^2$ berarti tidak terjadi multikolinear.

b) Asumsi Heterokedastisitas, yaitu bahwa heterokedastisitas terjadi jika gangguan dari setiap variabel bebas mempunyai varians yang berbeda, sedangkan menurut asumsi klasik justru harus homokedastisitas, yaitu bahwa gangguan semuanya harus mempunyai varians yang sama. Caranya adalah dengan melihat variabel yang mempunyai nilai sig.P di atas taraf signifikansi 5%.

- c) Asumsi Normalitas, yaitu asumsi ini menginginkan model yang dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel terikat atau tergantung dengan observasi. Caranya adalah jika residual-residual didistribusikan secara normal, maka melihat titik-titik yang ada akan jauh berada di atas garis lurus.

Pengukuran dan Definisi Operasional Variabel

1). Pengukuran Operasional Variabel

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal, dengan menggunakan skala pengukuran Likert antara 1 sampai dengan 5 untuk memperoleh persepsi masing-masing individu tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja sehingga hasil pengukuran tersebut nantinya menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di STAIS Dharma Segeran Indramayu dan pengukuran ini untuk menjawab atas pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner.

2). Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan diidentifikasi menjadi 2 (dua) variabel, yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) dan 1 (satu) variabel tergantung (*dependent variable*).

a. Variabel Motivasi (X1)

Samsudin (2019:281) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Sementara itu kebutuhan manusia ini sangat banyak sekali ragamnya, dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kebutuhan yang berbeda dan berubah dari waktu ke waktu selama masa hidupnya. Di sini yang mendasari teori Maslow adalah sebagai berikut: a). manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus-menerus dan baru akan berhenti jika akhir hayatnya tiba. b). suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. c). kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) yaitu sebagai berikut:

- 1). Kebutuhan fisiologis atau fisik (*Physiological Needs*)
- 2). Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and Security Needs*)
- 3). Kebutuhan rasa memiliki atau sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)
- 4). Kebutuhan akan prestise atau penghargaan diri (*Esteem or Status needs*)

- 5). Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*) (Robbins, 2002:56)

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2017:28). Menurut Komarudin (2002:45) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2015:78) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan faktor - faktor lingkungan kerja fisik di antaranya adalah Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang Gerak. Keamanan dan Kebersihan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017:55).

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu: Struktur kerja, Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Sebagai seorang pemimpin sangatlah tidak mudah karena ia harus bisa memfungsikan dirinya sebagai seorang pemimpin yang mampu menjalankan pekerjaannya serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya tersebut dengan baik, Robert C. Miljus dalam bukunya *Human Relation On the Shop Flor* mengemukakan bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan lain sebagainya).
- b. Melengkapi para karyawan dengan sumberdana-sumberdana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- c. Mengkomunikasikan kepada karyawannya tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- d. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong motivasi prestasi karyawannya.
- e. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- f. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan yang efektif.
- g. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- h. Menunjukkan perhatian kepada seluruh karyawannya. (Husnan, 2009:218-219)

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2011 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor - faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Faktor - faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;

4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

1) Variabel Motivasi (X1)

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi (X1)

No	Pertanyaan	Umpan Balik				
		1	2	3	4	5
1.	Lembaga memberikan upah yang layak bagi karyawan					
2.	Lembaga membayarkan upah tepat pada waktunya					
3.	Lembaga memberikan keamanan dan keselamatan kerja bagi para karyawan di tempat kerja					
4.	Lembaga memberikan keamanan dan keselamatan harta karyawan di tempat kerja					
5.	Lingkungan kerja menyenangkan					
6.	Lembaga melibatkan karyawan dalam tiap kegiatan					
7.	Tempat kerja dibedakan berdasarkan jabatan					
8.	Lembaga memberikan bonus pada karyawan yang mengerjakan sesuatu yang sulit dikerjakan					
9.	Adanya kenaikan jenjang karir					

Diadopsi dari Teori Motivasi Maslow yang dikutip dari Samsudin (2019:284)

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Umpan Balik				
		1	2	3	4	5
1.	Lingkungan kerja memiliki pewarnaan ruangan yang baik					
2.	Lingkungan kerja memiliki penerangan yang baik					
3.	Lingkungan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik					
4.	Lingkungan kerja mampu meredam suara bising dari luar ruangan					
5.	Lingkungan kerja memiliki ruang gerak					

	yang nyaman					
6.	Lingkungan kerja memberikan keamanan pada para karyawannya					
7.	Lingkungan kerja memiliki tingkat kebersihan yang layak					
8.	Lingkungan kerja mempunyai struktur kerja yang kondusif					
9.	Dalam lingkungan kerja terdapat tanggung jawab kerja pada tiap karyawannya					
10.	Dalam lingkungan kerja terdapat perhatian dan dukungan pemimpin untuk para karyawannya					
11.	Dalam lingkungan kerja terdapat kerjasama antar kelompok yang menyenangkan					
12.	Dalam lingkungan kerja terdapat kelancaran komunikasi antar sesama karyawan					

Diadopsi dari Aspek Lingkungan Kerja yang dikutip dari Sedamayanti (2017:110-112)

3) Variabel Gaya Kepimpinan (X3)

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

No	Pertanyaan	Umpan Balik				
		1	2	3	4	5
1.	Pimpinan menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistik					
2.	Pimpinan melengkapi para karyawan dengan sumberdana-sumberdana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya					
3.	Pimpinan mengkomunikasikan kepada karyawannya tentang apa yang diharapkan dari mereka					
4.	Pimpinan memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong motivasi prestasi karyawannya					
5.	Pimpinan mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan					
6.	Pimpinan menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan yang efektif					
7.	Pimpinan menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya					
8.	Menunjukkan perhatian kepada seluruh karyawannya					

Diadopsi dari Husnan (2009:218-219)

4) Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Umpan Balik				
		1	2	3	4	5
1.	Mengerjakan tugas tepat waktu					
2.	Mengerjakan tugas dengan terampil					
3.	Mengerjakan tugas dengan rapi dan teliti					
4.	Mengikuti perintah atasan					
5.	Memiliki inisiatif					
6.	Beradaptasi dengan perubahan pekerjaan					
7.	Beradaptasi dengan rekan kerja					
8.	Bekerja sama dengan rekan kerja (tim)					

Diadopsi dari Teori Penilaian Prestasi Kerja yang dikutip dari Flippo (2017 :25)

Keterangan :

- 1 tidak mampu / tidak baik
- 2 kurang mampu /kurang baik
- 3 ragu-ragu / tak ada komentar
- 4 mampu / baik
- 5 sangat mampu / sangat baik

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2018:180). Uji validitas dilakukan dengan setiap item, di mana setiap nilai yang diperoleh untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah Korelasi Product Moment, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai r hitung $\geq r$ tabel (Masrun dalam Sugiyono, 2018:45).

- Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
X1.1	0,923	0,514	Valid
X1.2	0,650	0,514	Valid
X1.3	0,923	0,514	Valid
X1.4	0,547	0,514	Valid
X1.5	0,517	0,514	Valid
X1.6	0,923	0,514	Valid
X1.7	0,650	0,514	Valid
X1.8	0,923	0,514	Valid
X1.9	0,593	0,514	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2020)

Berdasarkan data dari tabel 9 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,514. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1) adalah valid untuk pengujian selanjutnya.

- Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
X2.1	0,909	0,514	Valid
X2.2	0,761	0,514	Valid
X2.3	0,909	0,514	Valid
X2.4	0,544	0,514	Valid
X2.5	0,909	0,514	Valid
X2.6	0,909	0,514	Valid
X2.7	0,761	0,514	Valid
X2.8	0,544	0,514	Valid
X2.9	0,909	0,514	Valid
X2.10	0,761	0,514	Valid
X2.11	0,661	0,514	Valid
X2.12	0,909	0,514	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2020) Lihat Lampiran 2

Berdasarkan data dari tabel 10 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar

daripada r tabel sebesar 0,514. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah valid untuk pengujian selanjutnya. (Lihat Lampiran 2).

- Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
X3.1	0,909	0,514	Valid
X3.2	0,761	0,514	Valid3
X3.3	0,909	0,514	Valid
X3.4	0,544	0,514	Valid
X3.5	0,909	0,514	Valid
X3.6	0,909	0,514	Valid
X3.7	0,761	0,514	Valid
X3.8	0,544	0,514	Valid
X3.9	0,909	0,514	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2020)

Berdasarkan data dari tabel 10 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,514. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah valid untuk pengujian selanjutnya. (Lihat Lampiran 2).

- Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Y1	0,947	0,514	Valid
Y2	0,580	0,514	Valid
Y3	0,947	0,514	Valid
Y4	0,536	0,514	Valid
Y5	0,947	0,514	Valid
Y6	0,676	0,514	Valid
Y7	0,875	0,514	Valid
Y8	0.768	0,514	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2020)

Berdasarkan data dari tabel 11 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,514. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y) adalah valid untuk pengujian selanjutnya. (Lihat Lampiran 2).

Uji Reliabilitas

Menurut Ancok (1995:24) dalam Singarimbun dan Effendi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, reliabilitas dapat dicari dengan cara mencari koefisien *alpha*-nya, yang menurut Arikunto (2006:56) dan Gay (1985:78) dalam Setiadi (1994:22) instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,60 atau lebih.

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,778	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,778	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,675	Reliabel
Kinerja (Y)	0,807	Reliabel

(Sumber : Data Primer, diolah, 2020)

Berdasarkan data dari Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha* untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari ketentuan sebesar 0,60, yaitu 0,778, 0,778 dan 0,807. Dengan demikian item-item instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

- a. Heteroskedastisitas (Homoscedasticity)

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan Rank Spearman. Sebuah variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas jika korelasi variabel tersebut (X) dengan nilai absolut adalah tidak nyata (Gujarati, 2015:120). Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji asumsi heteroskedastisitas terhadap Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas Y

Variabel	Durbin Watson	Hasil
Motivasi (X1)	1,618	Homoskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	1,427	Homoskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	1,567	Homoskedastisitas

(Sumber : Data Primer, diolah, 2020)

- b. Multikolinearitas

Pada Lampiran 3 diperoleh nilai VIF sebesar 1,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa efek multikolinearitas bukan merupakan permasalahan yang berarti.

- c. Normalitas

Distribusi normal sangat penting dalam statistik inferensial, maka perlu mengadakan uji asumsi yaitu dengan menguji residual-residual untuk melihat apakah data berasal dari distribusi normal, yaitu dengan melakukan pemeriksaan secara visual dengan

menggunakan plot probabilitas normal (Normal Q-Q). Jika residual-residual didistribusikan secara normal, maka harga-harganya akan jatuh di atas atau di bawah garis lurus, seperti yang diperlihatkan dalam lampiran (Lihat Lampiran 3) yang menggambarkan plot probabilitas normal. Jadi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa distribusi cukup normal.

Analisis Korelasi dan Regresi

a. Analisis Korelasi

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for Windows versi 25.0 diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

Tabel 12. Uji Korelasi Variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Gaya Kepemimpinan (X3) Dengan Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel	Nilai r	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	0,970	Tinggi
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,920	Tinggi
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	0,876	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan keterangan dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,970. Hal ini memiliki arti, bahwa hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah Sangat Tinggi (lihat Tabel 1 tentang Koefisien Korelasi)
- 2) Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,9201. Hal ini memiliki arti, bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah Sangat Tinggi (lihat Tabel 1 tentang Koefisien Korelasi)

b. Analisis Regresi

Di bawah ini akan ditampilkan hasil perhitungan analisis regresi secara parsial menggunakan Program SPSS for Windows Versi 25.0.

1. Hasil Uji Regresi Parsial Variabel Motivasi (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 13. Uji Regresi Variabel Motivasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Variabel	R	R Square	SEE	F
Motivasi (X)	0,970	0,940	0,924	204,526

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka R sebesar 0,970 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y) adalah sangat tinggi atau sangat kuat. Karena berada di kisaran 0,800 - 1,000. (Lihat Tabel Koefisien Korelasi).
- 2) Angka R Square adalah 0,940 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,970 \times 0,970 = 0,940$). Hal ini berarti 94,0% variabel Motivasi (X) mempengaruhi variabel Kinerja (Y). sedangkan sisanya sebesar 6,0% disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.
- 3) Standard Error of Estimates adalah 0,924. Dalam hal ini semakin kecil Standard Error of Estimates (SEE), maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Kinerja (Y).
- 4) Dari hasil Anova atau F Test, didapat $F_{Hitung} = 204,526$. Apabila dibandingkan dengan F_{Tabel} atau $F_{0,05,(15-2)} = 3,682$, maka $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y), atau dengan kata lain variabel Motivasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
- 5) Persamaan Regresi :

$$Y = -0,751 + 0,584(X1)$$

Di mana :

Y = Variabel Kinerja
 -0,751= Konstanta
 0,584 = Koefisien Regresi
 X = Variabel Motivasi

2. Hasil Uji Regresi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 14. Uji Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Variabel	R	R Square	SEE	F
Lingkungan Kerja (X2)	0,920	0,846	1,481	71,562

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka R sebesar 0,920 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y) adalah sangat tinggi atau sangat kuat. Karena berada di kisaran 0,800 - 1,000. (Lihat Tabel Koefisien Korelasi).

- 2) Angka R Square adalah 0,846 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,920 \times 0,920 = 0,846$). Hal ini berarti 84,6% variabel Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja (Y). sedangkan sisanya sebesar 15,4% disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.
- 3) Standard Error of Estimates adalah 1,481. Dalam hal ini semakin kecil Standard Error of Estimates (SEE), maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Kinerja (Y).
- 4) Dari hasil Anova atau F Test, didapat $F_{Hitung} = 71,562$. Apabila dibandingkan dengan F_{Tabel} atau $F_{0,05,(15-2)} = 3,682$, maka $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y), atau dengan kata lain variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
- 5) Persamaan Regresi :

$$Y = 0,652 + 0,390 (X2)$$

Di mana :

 - Y = Variabel Kinerja
 - 0,652 = Konstanta
 - 0,390 = Koefisien Regresi
 - X = Variabel Lingkungan Kerja

3. Hasil Uji Regresi Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 13. Uji Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Variabel	R	R Square	SEE	F
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,821	0,674	3,527	26,821

Sumber : Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka R sebesar 0,821 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dengan variabel Kinerja (Y) adalah sangat tinggi atau sangat kuat. Karena berada di kisaran 0,800 - 1,000. (Lihat Tabel Koefisien Korelasi).
- 2) Angka R Square adalah 0,674 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,821 \times 0,821 = 0,674$). Hal ini berarti 67,4% variabel Gaya Kepemimpinan (X3) mempengaruhi variabel Kinerja (Y). sedangkan sisanya sebesar 32,6% disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

- 3) Standard Error of Estimates adalah 3,527. Dalam hal ini semakin kecil Standard Error of Estimates (SEE), maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Prestasi Kerja (Y).
- 4) Dari hasil Anova atau F Test, didapat $F_{Hitung} = 26,821$. Apabila dibandingkan dengan F_{Tabel} atau $F_{0,05,(15-2)} = 3,682$, maka $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y), atau dengan kata lain variabel Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
- 5) Persamaan Regresi :

$$Y = 1,982 + 0,821 (X2)$$

Di mana :

 - Y = Variabel Kinerja
 - 1,982 = Konstanta
 - 0,931 = Koefisien Regresi
 - X = Variabel Gaya Kepemimpinan
4. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 16. Uji Regresi Variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	R	R Square	SEE	F
Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan GayaKepemimpinan (X3)	0,921	0,943	0,939	99,213

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka R sebesar 0,921 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) dengan variabel Kinerja (Y) adalah sangat tinggi atau sangat kuat. Karena berada di kisaran 0,800 - 1,000. (Lihat Tabel Koefisien Korelasi).
- 2) Angka R Square adalah 0,921 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,971 \times 0,971 = 0,943$). Hal ini berarti 94,3% variabel Motivasi (X1),Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) mempengaruhi variabel Kinerja (Y). sedangkan sisanya sebesar 5,7% disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

- 3) Standard Error of Estimates adalah 0,939. Dalam hal ini semakin kecil Standard Error of Estimates (SEE), maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Kinerja (Y).
- 4) Dari hasil Anova atau F Test, didapat $F_{\text{Hitung}} = 99,213$. Apabila dibandingkan dengan F_{Tabel} atau $F_{0,05,(50-2)} = 3,682$, maka $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y), atau dengan kata lain variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
- 5) Persamaan Regresi :

$$Y = b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$Y = 0,697 (X_1) + 0,083 (X_2) + 1,982 (X_3)$$

Di mana :

Y = Variabel Kinerja

$b_1 = 0,697$ = Konstanta X1 (Motivasi)

$b_2 = -0,083$ = Konstanta X2 (Lingkungan Kerja)

$b_3 = 1,982$ = Konstanta X3 (Gaya Kepemimpinan)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi di atas, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Besarnya hubungan antar variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) dengan Kinerja (Y) pada matrix korelasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.971. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang tinggi antara variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y dapat diketahui dari koefisien determinan, dengan rumus $= r^2 \times 100 \%$ yakni $(0,971^2 \times 100 \%) = 0,943 = 94,3\%$. Artinya bahwa motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada STAIS Dharma Segeran Indramayu sebesar 94,3%. Adapun sisanya sebesar 5,7 % disumbang atau disebabkan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara teori dapat dijelaskan bahwa Manajemen sumberdaya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumberdaya

manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000: 135 - 137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi - organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Dalam prakteknya, pihak manajemen STAIS Dharma Segeran Indramayu dituntut untuk meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan yang bekerja di dalamnya. Dengan berbagai macam metode dan cara, termasuk di dalamnya adalah penerapan motivasi dan lingkungan kerja yang sesuai serta gaya kepemimpinan yang baik dari pihak pimpinan terhadap para karyawannya. Oleh karena itu, sebagai kesimpulan dari pembahasan ini adalah bahwa apa yang menjadi hipotesis positif dari penelitian ini, yakni :”ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada STAIS Dharma Segeran Indramayu dapat diterima.

Simpulan

1. Bahwa penerapan motivasi dan kepemimpinan di lingkungan STAIS Dharma Segeran Indramayu berdasarkan pengamatan dan studi observasi sudah dianggap baik. Hal ini ditandai secara umum dengan adanya penerapan motivasi dan kepemimpinan yang baik dari pihak manajemen STAIS Dharma Segeran Indramayu . Selain itu, dengan penerapan kedua konsep tersebut, lembaga mampu menciptakan kepuasan bagi para anggotanya sehingga mampu meningkatkan keuntungan bagi organisasi mereka.
2. Berdasarkan temuan-temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :
 - a) Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dikemukakan bahwa variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 0,971, dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 94,3%. Dari persamaan regresi setiap kenaikan satu point variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) akan berpengaruh terhadap kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,943.

- b) Berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dikemukakan di hasil penelitian , juga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja (Y) hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel, serta nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel.

Saran

Saran-saran untuk peneliti yang akan meneliti lebih lanjut tentang konsep motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan serta kinerja, maka sebaiknya perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1). Untuk peneliti yang akan datang yang akan meneruskan penelitian dengan tema motivasi,, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja, memperhatikan kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah kurang luasnya lokasi penelitian.
- 2). Untuk penelitian lebih lanjut, sebaiknya peneliti memperhatikan faktor-faktor lain di luar dan di dalam faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan itu sendiri yang mempengaruhi hasil penelitian ini, yaitu masih ada beberapa variabel lain yang belum digunakan yang sebaiknya mereka juga memberikan kontribusi pengaruh dan hubungan terhadap prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Admosudirjo,(2012) *Administrasi dan Majajemen Umum*, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bukhori, Muhammad, dkk, (2005), *Azaz-azaz Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta.
- Dhrama, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, (2018), Rajawali Pers, Jakarta.
- Flipppo, Edwin, (1995), *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, dkk, (1997), *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, D dan Zain S, (2005), *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, (2005), *Metodologi Research*, Andi Offset, Jogjakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu, (2018), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Husnan, Suad, (2016), *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husein Umar, (2017), *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Utama , Jakarta.

- Ichsan Kasnul F, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5 No.2
- Kartono, Kartini, (2016), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mantera, I.G.M, (2014), *Sekali Lagi Sumber Daya Manusia*, Dalam Swasembada, Jakarta.
- Ramya Inggita M, Lukman M. Baga & Aida Vitayala S. Hubeis (2019), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi, *Jurnal Aplikasi Bisnis & Manajemen (JABM)*, Volume 5 No.2.
- Robbins, Stephen, (2017), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ryani Dhyan Parashakti & Dede Irfan Setiawan, (2019), Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang, *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis* , Vol.10 No.1.
- Singarimbun, Effendi, (2018), *Metode Penelitian Survei* , UGM, Jogjakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian, (2018), *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, (2009), *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiono, (2018), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Jakarta.
- Sugiono, (2018), *Statistika Untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah, (2018), *Kepemimpinan Dalam Manajemen; Suatu Pendekatan perilaku*, Rajawali Pers, Jakarta.