

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Yulinda¹⁾ Rozzyana²⁾

Program Studi Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam

Jl. Ahmad Yani, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia

¹⁾ E-mail: anarozzy@yahoo.com

²⁾ E-mail: yulinda@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis data penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yaitu regresi berganda. Objek penelitian merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan *oil and gas* yang ada di Batu Ampar dengan 170 sampel responden. Hasil yang diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan memilih sampel penelitian tidak hanya perusahaan *oli and gas* yang terdapat di Batu Ampar saja, akan tetapi seluruh perusahaan yang ada di Batam dan dapat menambah variabel yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Manfaat penelitian ini untuk penelitian yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun perbandingan bagi penelitian selanjutnya serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This study aimed to determine the influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance. This study uses data type of research with quantitative approach with data analysis that is multiple regression. The object of study is employees who work in the oil and gas company in Batu Ampar with 170 samples of respondents. Moreover, the results of this study obtained by leadership and motivation variables have a positive (significant) effect on employee performance, while work environment variables have no effect on employee performance. Conclusion of this study is expected to select the sample of research not only oil and Gas Company in Batu Ampar, but all companies in Batam and can add variable which more influence the performance of employees in a company. The further of this study is to research that can be used as reference material or comparison for further study and add insight and knowledge about the influence of leadership, motivation and work environment and its impact on employee performance.

Key Words: Employee Performance, Leadership, Motivation, Work Environment

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan didalam perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2003), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. SDM dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi, untuk itu diperlukan kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh seorang atasan serta lingkungan kerja yang membuat pekerja merasa nyaman bekerja ditempat tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2012) dan Munparidi (2012) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Demirtas (2015), etika kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti persepsi keadilan organisasi, *idealist ethical ideology*, keadilan organisasi dan perilaku organisasi disuatu perusahaan.

Dampak buruk dari kurangnya motivasi dari atasan pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan dari pihak pelanggan, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber penerak bagi para karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif, (Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Demirtas (2015) yang menguji pengaruh etika kepemimpinan didalam organisasi. Tujuan penelitian Demirtas untuk mengetahui peran ideologi etika dan keadilan organisasi dalam hubungan perilaku kepemimpinan etis dan perilaku individu seperti keterlibatan kerja. Sampel penelitiannya adalah Seribu karyawan di sebuah perusahaan publik, yang beroperasi di logistik penerbangan di Turki dari 1926, dipilih secara acak untuk berpartisipasi. Penelitian oleh demirtas memberikan hasil positif, dimana perilaku kepemimpinan etis secara langsung maupun tidak langsung, melalui membentuk keadilan organisasi, berpengaruh terhadap kerja individu dan perilaku organisasi, Selain itu pengaruh perilaku kepemimpinan etis tentang keadilan organisasi ditingkatkan sesuai dengan ideologi etis.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan, karyawan memerlukan motivasi yang sesuai, pemimpin yang mampu mengayomi dan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

2. Kajian Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika,

2006). Menurut Rivai & Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja, ketertiban, loyalitas, tanggung jawab, kreatifitas dan pengetahuan karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). Menurut James *et. al.* (1996), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3 Motivasi

Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah

keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, semangat kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan, yaitu proses untuk memengaruhi orang lain, baik didalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu (Veithzal, 2008). Setiap organisasi terdiri dari orang-orang, dan tugas seorang pimpinan untuk bekerja sama dan memanfaatkan bantuan orang-orang tersebut untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, kepemimpinan dan kesempatan untuk berpartisipasi (*opportunity to perform*), (Robbins, 2002).

Berdasarkan teori di atas dapat dilihat bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling memengaruhi tingkat kinerja individu karyawan, dimana karyawan banyak belajar dari bagaimana pemimpin itu bersikap. Pemimpin juga diharap dapat menjadi penghubung antar karyawan, dapat memberikan informasi yang jelas dan dapat mengambil keputusan secara bijak.

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji, (Mangkuprawira, 2009). Sedangkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dan pengertian kinerja tersebut, maka motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja apabila motivasi dari masing-masing individu karyawan tinggi, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik. Karyawan berharap perusahaan dapat memenuhi setiap kebutuhannya, dimana hal itu dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

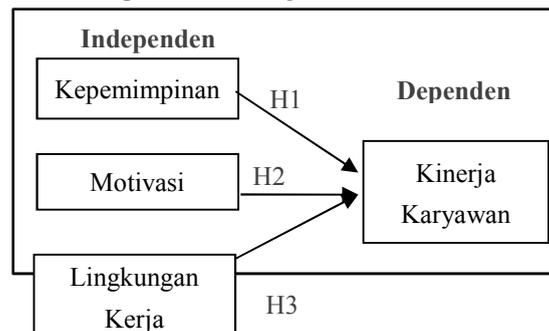
Lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan-rekan sekerjanya, dapat diterima oleh kelompoknya dan merasakan hubungan kekeluargaan atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik, yaitu bangunan, ruangan, kerapihan, kebersihan, sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan cenderung menimbulkan rasa kecewa dan putus asa. Bahkan sampai ada yang mengalami stres berat, dan penurunan kinerja secara otomatis. Sikap karyawan terhadap rasa tidak nyaman bisa berupa menerima apa adanya,

mengeluh, mengajukan protes dan bahkan keluar dari organisa. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja di atas, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis diatas, maka dapat digambarkan sebuah model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber data: diolah sendiri

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Didalam metode ini lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variable dan indikator. Setiap variabel yang di tentukan di ukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa hasil wawancara langsung dengan objek penelitian menggunakan kuesioner.

3.2 Definisi operasional variabel Variabel Dependen

Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

| Dimensi | Indikator |
|-----------------|---|
| Kualitas | Pemahaman terhadap tugas |
| Kuantitas | Penetapan sasaran kerja Selaras dengan sasaran kerja atasan Frekuensi kesalahan dan kegagalan |
| Ketepatan Waktu | Tugas tepat waktu |
| Kehadiran | Ketidak hadirannya |

Sumber: Rufino, 2012

Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- Kepemimpinan (X1)
- Motivasi Kerja (X2)
- Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3. 2 Penilaian Variabel Kepemimpinan (X1)

| Dimensi | Indikator |
|------------------------------------|---|
| Peran yang bersifat inter personal | Penggerak Penghubung |
| Peran yang bersifat informasional | Pemonitor Penyebaran Juru bicara |
| Peran sebagai pengambil keputusan | <i>Entrepreneur Disturbance handler</i> |

Sumber: Rufino, 2012

Tabel 3. 3 Penilaian Variabel Motivasi (X2)

| Dimensi | Indikator |
|--------------------------|--|
| Kebutuhan berprestasi | Dorongan untuk melebihi Mencapai standar kerja Berusaha keras untuk berhasil |
| Kebutuhan berafiliasi | Memelihara hubungan antar personil Hubungan kooperatif |
| Kebutuhan akan kekuasaan | Keinginan untuk memiliki pengaruh Menjadi yang berpengaruh |

Sumber: Rufino, 2012

Tabel 3. 4 Penilaian Variabel Lingkungan Kerja(X3)

| Dimensi | Indikator |
|---------------------|--------------------------------|
| Kondisi fisik | Penggerak |
| Kondisi bangunan | Kelayakan gedung |
| Teknologi | Sarana dan prasarana teknologi |
| Dukungan lingkungan | Dukungan lingkungan sekitar |

| | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Hubungan dengan rekan kerja | Hubungan pengaruh rekan kerja |
| Kerjasama antar rekan kerja | Kerjasama yang baik |

Sumber: Rufino, 2012

3.3 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara pengisian kuisioner. Penulis menggunakan kuisioner yang dibuat oleh peneliti yang melakukan penelitian yang sama, (Rufino, 2012). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan yang ada di Batu Ampar. Didalam lembaran kuisioner terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum kuisioner disebar kepada responden, kuisioner tersebut akan diuji menggunakan SPSS Statistics versi 17.0.

3.4 Lokasi dan Objek Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian ini pada beberapa perusahaan yang ada di Batu Ampar, khususnya lima perusahaan. Peneliti memilih objek penelitian ini karena perusahaan-perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar dan bergerak pada bidang yang sama yaitu bidang *oil and gas*. Peneliti mendapatkan data penelitian dengan memakai data primer melalui kuisioner yang disebarkan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

- Responden merupakan karyawan yang bekerja dilapangan dimana didalam perusahaan karyawan bekerja terbagi dua yaitu bekerja dilapangan (*outdoor*) dan diruangan (*office*).
- Karyawan telah bekerja diperusahaan lebih dari satu tahun dan merupakan karyawan tetap perusahaan bukan karyawan kontrak.

3.5 Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Besaran atau ukuran sampel ini sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar

tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi. Dalam penelitian ini saya menetapkan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = N/N(d)^2 + 1$$

n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= 293 / (1+293 \times 0.05^2) \\ &= 293 / 1.733 \\ &= 169.12 = 170 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

3.6 Teknik Penarikan Sampel

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel purposif yaitu sampel yang digunakan jika dalam upaya memperoleh data tentang masalah yang diteliti memerlukan sumber data yang memiliki kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu. Dalam penarikan sampel purposif ini menggunakan kriteria sesuai dengan pertimbangan (*judgment*) objek sampel tersebut adalah tenaga kerja bagian operasional karena mereka mempunyai karakteristik yang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti dibandingkan dengan tenaga kerja dibagian yang lain. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden telah bekerja minimal satu tahun dan responden merupakan pekerja yang sudah menjadi pekerja tetap bukan merupakan pekerja kontrak diperusahaan dan bekerja di lapangan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel

kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen tersebut masing-masing adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), serta satu variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel dalam pengukuran ini diukur dengan menggunakan skala Likert.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputerisasi IBM SPSS statistik versi 17.0 karena program ini memiliki hasil analisis statistik yang cukup tinggi dengan menggunakan menu deskriptif yang sederhana sehingga mudah dipahami cara menggunakannya (Ghozali, 2012). Sebelum penulis mengolah data menggunakan program IBM SPSS statistik versi 17.0, kuisisioner harus melalui pengujian uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu kepada responden.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai gambaran atau penjelasan mengenai variabel pada penelitian ini, seperti menjelaskan nilai minimum, maksimum, mean, media, dan standart deviasi dari variabel yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2011). Statistik deskriptif hanya memberikan informasi mengenai data yang dimiliki tanpa adanya penarikan simpulan lebih jauh dari data tersebut.

3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu

kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Ghozali, 2011).

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai

prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2011).

3.9.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data baik dari percobaan terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik, sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan faktor.

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) $< 0,05$.

3.9.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis mengenai hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Besarnya koefisien dapat menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dapat ditunjukkan dengan rumus :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_n \cdot X_n$$

$$KK = a + b_1 \cdot K + b_2 \cdot M + b_3 \cdot LK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

K = Kepemimpinan

M = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini dipilih menggunakan penarikan sampel purposif yaitu sampel yang digunakan memiliki kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah responden merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan *oil and gas* yang terletak di Batu

Ampar, Batam. Karyawan merupakan pekerja dilapangan, dimana didalam perusahaan karyawan bekerja terbagi dua yaitu bekerja dilapangan (*outdoor*) dan diruangan (*office*), karyawan telah bekerja diperusahaan lebih dari satu tahun dan merupakan karyawan tetap perusahaan bukan karyawan kontrak. Berdasarkan kriteria tersebut, sampel yang dapat digunakan untuk penelitian ini berjumlah 170 responden yang dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Data

| Keterangan | Jumlah |
|--|------------|
| Kuesioner yang disebarkan | 185 |
| Kuesioner yang kembali dari responden | 185 |
| koesioner yang tidak diisi | (15) |
| Koesioner yang dapat dijadikan sampel | 170 |
| Total sampel yang dapat digunakan | 170 |

Sumber: diolah sendiri

Koesioner yang tidak diisi disebabkan oleh faktor ketersediaan waktu. Kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden akan dikelompokkan ke dalam karakteristik umum responden yaitu usia, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hal tersebut dilakukan agar mengetahui karakteristik responden secara umum dalam penelitian ini. Hal ini digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Umum Responden

| Keterangan | Frekuensi | Persentase | |
|----------------------|-------------|-------------|-----|
| Usia | 18-24 tahun | 39 | 23% |
| | 25-34 tahun | 91 | 54% |
| | 35-44 tahun | 27 | 16% |
| | >45 tahun | 13 | 8% |
| Pendidikan | SMA | 166 | 98% |
| | D3 | 4 | 2% |
| | S1 | 0 | 0% |
| Lama Bekerja | 0-4 tahun | 88 | 52% |
| | 5-10 tahun | 82 | 48% |
| | 11-15 tahun | 0 | 0% |
| | >15 tahun | 0 | 0% |
| Jumlah Sampel | 170 | 100% | |

Sumber: diolah sendiri

Dari hasil ditabel diatas dapat diketahui bahwa usia responden paling banyak ada diantara 25-34 tahun dengan persentase sebesar 54%. Responden yang berpendidikan terakhir SMA persentase nya lebih tinggi yaitu sebesar 98%. Lama bekerja responden

paling banyak berada pada masa 0-4 tahun dengan persentase sebesar 52%.

4.2 Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel merupakan analisa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan kuesioner pada masing-masing indikator dari masing-masing penelitian. Hasil jawaban responden dari masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| Item | Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | Total |
|------|-----------------------------|-----|-----|-----|----|-----|----|-----|-----|----|-------|
| | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | |
| KK1 | 20 | 12% | 130 | 76% | 20 | 12% | 0 | 0% | | 0% | 170 |
| KK2 | 300 | 12% | 110 | 65% | 30 | 18% | 0 | 6% | | 0% | 440 |
| KK3 | 20 | 0% | 110 | 65% | 40 | 35% | 0 | 0% | | 0% | 170 |
| KK4 | 40 | 0% | 75 | 18% | 55 | 47% | 0 | 29% | | 6% | 170 |
| KK5 | 20 | 11% | 110 | 61% | 40 | 17% | 0 | 11% | | 0% | 170 |
| KK6 | 40 | 18% | 100 | 59% | 30 | 18% | 0 | 6% | | 0% | 170 |
| KK7 | 45 | 18% | 90 | 53% | 35 | 24% | 0 | 6% | | 0% | 170 |
| KK8 | 31 | 12% | 90 | 53% | 49 | 29% | 0 | 6% | | 0% | 170 |
| KK9 | 30 | 6% | 120 | 71% | 20 | 12% | 0 | 12% | | 0% | 170 |
| KK10 | 20 | 12% | 130 | 76% | 20 | 12% | 0 | 0% | | 0% | 170 |
| KK11 | 20 | 6% | 140 | 82% | 10 | 6% | 0 | 6% | | 0% | 170 |
| KK12 | 40 | 12% | 90 | 53% | 40 | 24% | 0 | 6% | | 6% | 170 |
| KK13 | 60 | 29% | 90 | 53% | 20 | 12% | 0 | 6% | | 0% | 170 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.3, terdapat 13 indikator dimana semua indikator diterima dengan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat dengan jawabn responden yang lebih banyak menjawab setuju terhadap pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

| Item | Kepemimpinan | | | | | | | | | | Total |
|------|-----------------------------|-----|-----|-----|----|-----|----|----|-----|----|-------|
| | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | |
| K1 | 30 | 18% | 120 | 71% | 10 | 6% | 10 | 6% | 0 | 0% | 170 |
| K2 | 40 | 24% | 110 | 65% | 20 | 12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| K3 | 30 | 18% | 130 | 76% | 10 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| K4 | 0 | 0% | 150 | 88% | 20 | 12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| K5 | 39 | 23% | 120 | 71% | 11 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| K6 | 30 | 18% | 110 | 65% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| K7 | 30 | 19% | 70 | 44% | 60 | 38% | 0 | 0% | 0 | 0% | 160 |
| K8 | 59 | 35% | 99 | 58% | 12 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.4, terdapat 8 indikator dimana semua indikator diterima dengan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat dengan jawabn responden yang lebih banyak menjawab setuju terhadap pertanyaan

tersebut.

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

| Motivasi | | | | | | | | | | | |
|----------|-----------------------------|-----|-----|-----|----|-----|----|----|-----|----|-------|
| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | Total |
| M1 | 30 | 18% | 130 | 76% | 10 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M2 | 50 | 29% | 110 | 65% | 10 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M3 | 30 | 18% | 110 | 65% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M4 | 20 | 12% | 130 | 76% | 20 | 12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M5 | 50 | 29% | 90 | 53% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M6 | 45 | 26% | 80 | 47% | 45 | 26% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M7 | 40 | 24% | 100 | 59% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M8 | 50 | 29% | 90 | 53% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M9 | 40 | 24% | 110 | 65% | 20 | 12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M10 | 20 | 12% | 120 | 71% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M11 | 30 | 18% | 110 | 65% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M12 | 30 | 18% | 100 | 59% | 40 | 24% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| M13 | 50 | 26% | 110 | 58% | 30 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 190 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.5, terdapat 13 indikator dimana semua indikator diterima dengan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat dengan jawabn responden yang lebih banyak menjawab setuju terhadap pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

| Lingkungan Kerja | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|-----|-----|-----|----|-----|----|----|-----|----|-------|
| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | Total |
| LK1 | 40 | 24% | 100 | 59% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| LK2 | 35 | 21% | 125 | 74% | 10 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| LK3 | 47 | 28% | 100 | 59% | 23 | 14% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| LK4 | 40 | 24% | 110 | 65% | 20 | 12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| LK5 | 29 | 17% | 130 | 76% | 11 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| LK6 | 40 | 24% | 100 | 59% | 30 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| LK7 | 30 | 18% | 90 | 53% | 50 | 29% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |
| LK8 | 48 | 28% | 110 | 65% | 12 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 170 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.6, terdapat 8 indikator dimana semua indicator diterima dengan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat dengan jawabn responden yang lebih banyak menjawab setuju terhadap pertanyaan tersebut.

Descriptive Statistics

| | N | Item | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------------------|-------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Kinerja Karyawan | 170 | 13 Item | 46.00 | 65.00 | 52.9765 | 3.74158 |
| Kepemimpinan | 170 | 8 Item | 24.00 | 39.00 | 33.3941 | 3.56727 |
| Motivasi | 170 | 13 Item | 39.00 | 65.00 | 54.2941 | 4.70634 |
| Lingkungan Kerja | 170 | 8 Item | 24.00 | 40.00 | 34.7647 | 4.06354 |
| Valid (listwise) | N 170 | | | | | |

Tabel 4. 7 Uji Statistik Deskriptif

Sumber: diolah sendiri

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 170 mempunyai nilai minimum 46 dan nilai maksimum 65. Nilai mean variabel kinerja karyawan sebesar 4.0751 (52.9765/13) dan nilai standar deviasi sebesar 3.74158. Hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasilnya baik.

4.3 Pengujian Instrumen

4.3.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut

Tabel 4. 8 Uji Validitas

| Variabel | Validitas | | | kesimpulan |
|------------------|-----------|----------|---------|------------|
| | Item | r hitung | r tabel | |
| Kinerja Karyawan | KK1 | .476** | 0.1497 | Valid |
| | KK2 | .609** | | Valid |
| | KK3 | .409** | | Valid |
| | KK4 | .515** | | Valid |
| | KK5 | .499** | | Valid |
| | KK6 | .397** | | Valid |
| | KK7 | .598** | | Valid |
| | KK8 | .358** | | Valid |
| | KK9 | .456** | | Valid |
| | KK10 | .586** | | Valid |
| | KK11 | .410** | | Valid |
| | KK12 | .535** | | Valid |
| | KK13 | .434** | | Valid |
| Kepemimpinan | K1 | .309** | 0.1497 | Valid |
| | K2 | .781** | | Valid |
| | K3 | .779** | | Valid |
| | K4 | .532** | | Valid |
| | K5 | .725** | | Valid |
| | K6 | .670** | | Valid |
| | K7 | .757** | | Valid |
| | K8 | .842** | | Valid |
| Motivasi | M1 | .518** | 0.1497 | Valid |
| | M2 | .594** | | Valid |
| | M3 | .622** | | Valid |
| | M4 | .559** | | Valid |
| | M5 | .656** | | Valid |
| | M6 | .582** | | Valid |
| | M7 | .622** | | Valid |
| | M8 | .577** | | Valid |
| | M9 | .630** | | Valid |
| | M10 | .507** | | Valid |
| | M11 | .484** | | Valid |
| | M12 | .496** | | Valid |
| | M13 | .579** | | Valid |
| Lingkungan Kerja | LK1 | .744** | 0.1497 | Valid |
| | LK2 | .784** | | Valid |
| | LK3 | .800** | | Valid |
| | LK4 | .779** | | Valid |
| | LK5 | .797** | | Valid |
| | LK6 | .784** | | Valid |
| | LK7 | .709** | | Valid |
| | LK8 | .630** | | Valid |

Sumber: diolah sendiri

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,1497 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,07 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas

| Variabel | Jumlah Item | Reliabilitas | | |
|------------------|-------------|----------------|-------------------------|------------|
| | | Cronbach Alpha | Standart Cronbach Alpha | kesimpulan |
| Kinerja Karyawan | 13 | .722 | 0.07 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 8 | .819 | 0.07 | Reliabel |
| Motivasi | 13 | .824 | 0.07 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 8 | .889 | 0.07 | Reliabel |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai standarnya yaitu 0,07. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011). Uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Uji Normalitas

| | Unstandized Residual |
|-------------------------|----------------------|
| Kolmogrov-Smirnov Z | .751 |
| Asymp. Sig. (2- tailed) | .625 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, nilai Kolmogrov-Smirnov Z adalah 0,751 dengan nilai signifikansinya adalah 0,625 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|------------------|-----------|-------|
| Kepemimpinan | .495 | 2.019 |
| Motivasi | .483 | 2.071 |
| Lingkungan Kerja | .573 | 1.744 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat nilai tolerance masing masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Jadi, dari ketiga variabel tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2012). Hasil uji heterokedastisitas dalam tabel berikut:

Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas

| Variabel | t hitung | sig. |
|------------------|----------|------|
| Kepemimpinan | -.400 | .690 |
| Motivasi | 3.449 | .070 |
| Lingkungan Kerja | -2.118 | .036 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasar tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa signifikansinya lebih besar dari 0.05. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas didalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hipotesis 1

Hipotesis pertama menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini merupakan jenis hipotesis *two tile* yaitu tidak memiliki arah positif atau negatif, hanya melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini terdukung jika hasil pengujiannya signifikan. Berikut hasil pengujian untuk hipotesis pertama:

Tabel 4. 13 Uji Regresi Hipotesis 1

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | R Square | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| Konstanta | 30.351 | 2.876 | | .280 | 10.555 | .000 |
| Kepemimpinan | .395 | .097 | .376 | | 4.090 | .000 |

Sumber: diolah sendiri

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat dari tabel 4.13 dimana t hitung sebesar 4.090 dan signifikansi sebesar 0.000. Nilai t hitung > t tabel (4.090 > 1.65387) dan nilai signifikansi hitung < signifikansi standar (0.000 < 0.05). Sehingga Ho ditolak dan H1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terdukung. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.13, besarnya R square adalah 0.280, arti dari koefisien ini adalah bahwa variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi kepemimpinan kepada kinerja karyawan sebesar 28%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

4.5.2 Hipotesis 2

Hipotesis kedua menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis

kedua dalam penelitian ini merupakan jenis hipotesis *two tile* yaitu tidak memiliki arah positif atau negatif, hanya melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini didukung jika hasil pengujiannya signifikan. Berikut hasil pengujian untuk hipotesis kedua:

Tabel 4. 14 Uji Regresi Hipotesis 2

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | R Square | t |
|-----------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Konstanta | 30.351 | 2.876 | | .214 | 10.555 |
| Motivasi | .137 | .074 | .172 | | 1.842 |

Sumber: diolah sendiri

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat dari tabel 4.14 dimana t hitung sebesar 1.842 dan signifikansi sebesar 0.003. Nilai t hitung > t tabel (1.842 > 1.65387) dan nilai signifikansi hitung < signifikansi standar (0.003 < 0.05). Sehingga Ho ditolak dan H2 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 didukung. Hal ini berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.14, besarnya R square adalah 0.214, arti dari koefisien ini adalah bahwa variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kepada kinerja karyawan sebesar 21.4%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

4.5.3 Hipotesis 3

Hipotesis ketiga menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini merupakan jenis hipotesis *two tile* yaitu tidak memiliki arah positif atau negatif, hanya melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini didukung jika hasil pengujiannya signifikan. Berikut hasil pengujian untuk hipotesis ketiga:

Tabel 4. 15 Uji Regresi Hipotesis 3

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | R Square | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| Konstanta | 30.351 | 2.876 | | .151 | 10.555 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .058 | .079 | .063 | | .740 | .460 |

Sumber: diolah sendiri

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat dari tabel 4.15, dimana t hitung sebesar 0.740 dan signifikansi sebesar 0.460. Nilai t hitung < t tabel (0.740 < 1.65387) dan

nilai signifikansi hitung > signifikansi standar (0.460 > 0.05). Sehingga Ho diterima dan H1 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 tidak didukung. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.15, besarnya R square adalah 0.151, arti dari koefisien ini adalah bahwa variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi lingkungan kerja kepada kinerja karyawan sebesar 15.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. 16 Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | |
| Konstanta | 30.351 | 2.876 | 10.555 | .000 |
| Kepemimpinan | .395 | .097 | 4.090 | .000 |
| Motivasi | .137 | .074 | 1.842 | .003 |
| Lingkungan Kerja | .058 | .079 | .740 | .460 |

Sumber: diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 \cdot K + b_2 \cdot M + b_3 \cdot LK + e$$

$$KK = 30.531 + 0.395 K + 0.137 M + 0.058 LK + e$$

KK = Kinerja Karyawan; K = Kepemimpinan; M = Motivasi;

LK = Lingkungan Kerja; e = standar eror

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar (30.351), nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif dari variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Bila variabel independen naik, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) yaitu 0,395 atau 39,5% artinya kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,395 atau 39,5%.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X2) yaitu 0,137 atau 13,7% artinya kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,137 atau 13,7%.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X3) yaitu 0,058 atau 5,8% artinya kinerja karyawan (Y) akan

mengalami kenaikan sebesar 0,058 atau 5,8%.

4.6 Analisa Data

Berikut dibawah ini adalah penjelasan uji statistik untuk mempermudah dalam menganalisis data:

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa **H1 diterima**, yang berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa penerapan kepemimpinan perusahaan dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Demirtas, 2015), (Kustrianingsih, dkk, 2016), (Munparidi, 2012) dan (Sari, dkk, 2012).

4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa **H2 diterima**, yang berarti terdapat motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kustrianingsih, dkk, 2016), (Murti, 2013), (Murty, dkk, 2012) dan (Sari, dkk, 2012). Menurut peneliti-peneliti sebelumnya motivasi merupakan faktor dapat mempengaruhi kinerja karya dan merupakan faktor penentu tingginya semangat kerja pegawai terutama pada piminan yang mengutamakan moralitas, berpendidikan tinggi serta pengalaman kerja.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa **H3 ditolak**, yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja masih belum memadai perusahaan, sehingga tidak dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sofyan, 2013) dan (Munparidi, 2012). Peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa

lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana terdapat faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyama dan mampu meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah dengan fasilitas kerja yang memadai, gaji dan tunjangan yang sesuai dan hubungan kerja antar karyawan serta faktor-faktor lain.

5. Kesimpulan, Keterbatasan, Implikasi Dan Saran

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan *oil and gas* yang berada di Batu Ampar, Batam. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 17.0. berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin/atasan mampu berperan sebagai mana mestinya sehingga pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan dapat mengeluarkan kemampuannya semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama.
- Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik yang kurang memadai dan hubungan antar rekan kerja dan atasan yang kurang baik sehingga membuat karyawan merasa kurang puas, dimana akan terjadi penurunan kinerja karyawan perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan *oil and gas* di Batu Ampar, Batam.

Responden yang diberikan koisioner hanya sebatas karyawan yang bekerja secara permanen bukan kontrak dan hanya karyawan yang bekerja dilapangan. Ada beberapa koisioner yang tidak diisi dikarenakan waktu yang kurang memadai.

5.3 Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dari penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin mampu menjadi atasan yang baik, motivasi kerja dapat terpenuhi dan lingkungan kerja memadai.
- b. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi para manajer *Human Resources Development* perusahaan sebagai referensi dalam menjaga dan meningkatkan kinerja individu karyawan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Penelitian ini dapat berguna bagi pembaca untuk dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

- a. Penelitian selanjutnya memilih sampel penelitian tidak hanya perusahaan *oli and gas* yang terdapat di Batu Ampar saja, akan tetapi seluruh perusahaan yang ada di Batam.
- b. Peneliti dapat melibatkan seluruh karyawan untuk dapat mengisi kuesioner untuk menambah jumlah sampel.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, seperti upah karyawan, stress kerja, dll.
- d. Penelitian ini untuk penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun perbandingan bagi penelitian selanjutnya serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh

kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. NJ: Prentice-Hall.
- Demirtas, O. (2015). Ethical Leadership Influence at Organization: Evidence from the Field. *Journal Bussines Ethic* , 273-284.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* , 165-180.
- James, G. L., Donnelly, & Ivancevich. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management* .
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bogor: IPB Press.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis* , 47-54.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam

- Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi* , 10-17.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Indonesian Accounting Review* , 215-228.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan* , 6.
- Robbert, K. (1992). Job Involvement and Organizational Fredictor of Job Performance: A Study of Scientict Engineer. *Journal of Applied Psychology Vol. 82*, No. 4 .
- Robbin, S. P., & Judge. (2002). Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhalindo.
- Rufino, F. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Mannhatan Club. Universitas Esa Unggul .
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis* , 87-93.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusiadan Produktifitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2002). Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 18-23.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & PT, E. G. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal of Management*.
- Tika, M. P. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veitzal, R. (2005). Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan Dagang. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Veitzal, R., & Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan danMeningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.