

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Oji Sinarmas

Irwan Jaya¹, Muhadar Putih²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Penelitian ini berkaitan dengan kualitas kinerja pada sebuah perusahaan dimana tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Jenis penelitian adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder, Menggunakan metode probability sampling menerapkan teknik simple random sampling. Analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, regresi linier berganda, dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software SPSS Versi 22. Pengumpulan data melalui kuesioner kepada 60 responden PT. Oji Sinarmas di Cikarang kabupaten Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung = 8.397 dan p-value $0.000 < 0.05$, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung = 8.283 dan p-value $0.000 < 0.005$, dan variabel motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan f hitung = 44.134 dan p-value $0.000 < 0.005$. Secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan f hitung = 44.134, p-value $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is related to the quality of performance in a company where the aim is to determine the effect of transformational leadership (X1), physical work environment (X2), and work motivation (X3) on performance (Y). This type of research is quantitative. Sources of data obtained from primary data and secondary data, Using the probability sampling method applying simple random sampling technique. Data analysis used was the Classical Assumption Test, Hypothesis Test, multiple linear regression, and the Coefficient of Determination with the help of SPSS Version 22 software. Data collection was done through questionnaires to 60 respondents from PT. Oji Sinarmas in Cikarang, Bekasi district. The results showed that the transformational leadership variable had a significant effect on employee performance with t count = 8.397 and p-value $0.000 < 0.05$, the physical work environment variable had a significant effect on employee performance with t count = 8.283 and p-value $0.000 < 0.005$, and motivational variables work also has a significant effect on employee performance with f count = 44.134 and p-value $0.000 < 0.005$. Simultaneously the variables of transformational leadership, physical work environment, and work motivation have a significant effect on employee performance with f count = 44.134, p-value $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Transformational Leadership; Physical Work Environment; Work Motivation; Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Irwan Jaya

✉ Corresponding author :
Email Address : irwanjaya377@mhs.pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi untuk membawa perusahaan ketingkat kesuksesan dan mencapai tujuan. Soedarsa (2018) menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sebuah organisasi yang tumbuh dan berkembang tidak akan lepas dari pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan mampu secara teknis, teoritis, dan konseptual, agar mampu mendorong perusahaan agar maju disemua bidang dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Pada hakikatnya, semua perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk mencapai kesuksesan dan mempertahankan kelangsungan berjalannya perusahaan. Untuk mempertahankan kemajuan perusahaan, maka sebuah perusahaan mengembangkan semua potensi-potensi sumber daya yang ada di dalam perusahaan secara terus menerus, baik itu sumber daya alam, pengelolaan sumber daya modal (material), teknologi yang berupa mesin, dan yang paling penting adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia harus memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang dimiliki dan memerlukan kemampuan keahlian khusus dalam mendalami, agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang biasa di pergunakan seseorang pimpinan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja, kinerja juga berarti sebagai mutu serta kuantitas kerja ataupun kelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu harapan yang diinginkan setiap perusahaan terhadap karyawannya dan melakukan keterikatan karyawan melalui gaya kepemimpinan. Hubungan antara pimpinan dan para anggotanya harus betul-betul harus dijaga baik dalam pekerjaan ataupun komunikasi sehingga terjalinnya keharmonisan, dengan demikian secara tidak langsung dapat meningkatkan keterlibatan para anggotanya untuk semangat bekerja.

Dengan mengukur sebuah kinerja karyawan, kita dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja juga merupakan ukuran yang menentukan hasil kerja karyawan. Kinerja didukung dan dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini disebabkan karena untuk mewujudkan kinerja yang baik dan maksimal harus didukung dengan faktor-faktor yang memadai pula.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang meningkatkan kinerja karyawan, memberikan dukungan moral, dan fokus terhadap visi perusahaan.

perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya, dengan memberikan dukungan, semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan oleh pimpinan dalam memengaruhi karyawannya supaya sasaran perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Cahyo et al., 2022).

Seorang pimpinan perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka karyawan akan semangat bekerja dan merasa lebih diperhatikan dan dihargai. Jika hal tersebut diimbangi dengan pengaturan kerja yang baik, maka karyawan akan semakin nyaman, loyal untuk bekerja dan termotivasi. Sebab pimpinan akan selalu memberikan motivasi kepada karyawan, menginspirasi, dan memperhatikan kepentingan individu karyawannya.

Pemimpin yang baik akan bisa mengorganisir dan membantu orang atau kelompok dalam mencapai tujuan. Sifat kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap individu karena sifat kepemimpinan tersebut seseorang akan percaya diri dan mempunyai keyakinan terhadap dirinya sendiri untuk mampu dengan baik melakukan segala yang menjadi tanggung jawab tugas dan kewajibannya bahkan dalam peluang yang lain sifat kepemimpinan tersebut akan menjadikannya inspirasi bagi banyak orang lain untuk melakukan suatu hal yang terbaik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Selain kepemimpinan Transformasi, yang mempengaruhi kinerja selanjutnya ialah Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, cara kerjanya, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Kasmir (2016) yang mendeskripsikan lingkungan kerja atau yang biasa disebut dengan kondisi kerja sebagai "Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, yang dapat berupa ruang, sarana dan prasarana, layout serta hubungan sesama rekan kerja". Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kenyamanan karyawan.

Jika karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap semangat kerja, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja kerja karyawan, Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang dengan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sehingga berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku membuat seseorang dapat bekerja lebih baik. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja

Pada hakikatnya Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan semangat untuk bekerja, misalkan upaya dengan memberikan beberapa prasarana kerja, semacam pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat untuk ibadah, lapangan olahraga, tunjangan hari raya, tempat pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan fasilitas lainnya.

Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka, karyawan yang memiliki motivasi diri untuk berprestasi lebih baik dari karyawan lainnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan termotivasi pula untuk cepat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu sesuai standar yang ditentukan sehingga timbul kinerja yang baik dalam memajukan perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

PT.Oji Sinarmas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi karton box yang berlokasi di Kawasan GIIC Deltamas Blok BC 02, Sukamahi, Central Cikarang. Perusahaan ini mulai berdiri tahun 2019 dengan jumlah 200 karyawan. Pabrik ini menargetkan mampu memproduksi 5.000 ton corrugated carton dari bahan daur ulang setiap bulan. Di Indonesia, permintaan akan kemasan dalam bentuk corrugated carton terus mengalami peningkatan seiring berkembangnya industri barang konsumen (consumer goods). Aplikasinya juga dapat kita temui di berbagai sektor, mulai dari sektor makanan, manufaktur, elektronik, hingga otomotif seperti suku cadang dan pelumas.

Produk corrugated carton Sinarmas sepenuhnya berasal dari bahan daur ulang container board yang mayoritas dipasok oleh PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, salah satu unit usaha Sinarmas lainnya. Bahan yang sama juga menjadi bahan baku produk kemasan yang akan dihasilkan oleh Oji Sinarmas Packaging. Dengan demikian, kemitraan tersebut akan memperkuat posisi Sinarmas maupun Oji Holdings Corporation dalam memenuhi kebutuhan para pelaku industri barang konsumen akan produk kemasan yang tak hanya berkualitas tinggi tapi juga berkelanjutan. Asia Pulp & Paper (APP) Sinarmas adalah merek dagang untuk perusahaan produsen pulp dan kertas di Indonesia dan China. APP Sinarmas menghasilkan produk-produk berkualitas untuk memenuhi permintaan dunia yang terus bertumbuh seperti produk tisu, kemasan, dan kertas, dengan kapasitas pulp, kertas, produk kemasan, dan konvensi tahunan lebih dari 20 juta ton.

Faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Oji sinarmas salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi keluhan karyawan. Pimpinan dianggap belum mampu memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Selain itu, pimpinan juga belum bisah memberikan perhatian kepada bawahannya, pimpinan seharusnya dapat memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehat karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih rajin dan memberikan hasil yang lebih baik. Dimana berdasarkan hal tersebut, gaya

kepemimpinan transformasional yang diharapkan karyawan masih belum dapat terwujud, hal ini berimbas kepada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Oji Sinarmas di dapatkan indikasi bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah, dimana beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target deadline. Berikut adalah data absensi karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Oji Sinarmas Tahun 2022

| Bulan | Tahun | Karyawan Masuk | Karyawan Absen | Total Karyawan |
|-----------|-------|----------------|----------------|----------------|
| Juni | 2022 | 196 | 4 | 200 |
| Juli | 2022 | 193 | 7 | 200 |
| Agustus | 2022 | 198 | 2 | 200 |
| September | 2022 | 190 | 10 | 200 |
| Oktober | 2022 | 192 | 8 | 200 |
| November | 2022 | 197 | 3 | 200 |
| Desember | 2022 | 199 | 1 | 200 |

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian Operator di PT. Oji Sinarmas yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 60 orang dengan penentuan sampel yaitu sampel jenuh atau cara sensus yang respondennya seluruh populasi. Berdasarkan penelitian karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 responden, maka jumlah yang di ambil seluruh karyawan produksi yang ada di PT. Oji sinarmas semua populasi di jadikan sampel tanpa memperhatikan strata dalam populasi ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, kuesioner, studi pustaka, dan penelusuran online. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial) bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (variabel X1 dan X2) terhadap variabel terkait (variabel Y), uji F bertujuan untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk memperkirakan seberapa jauh kemampuan model dalam membuktikan variasi variabel dependen, serta analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dalam memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

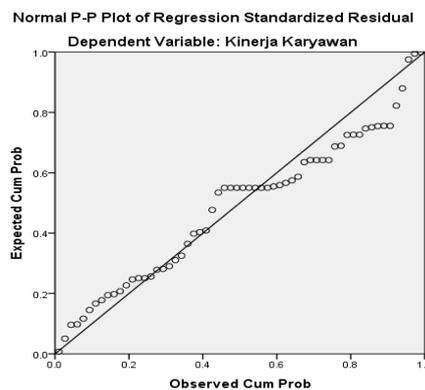
| Variabel | Uji Validitas | Uji Reliabilitas |
|-------------------------------|---------------|------------------|
| Kepemimpinan transformasional | Valid | Reliabel |
| Lingkungan kerja fisik | Valid | Reliabel |
| Motivasi kerja | Valid | Reliabel |
| Kinerja karyawan | Valid | Reliabel |

Berdasarkan kriteria perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa keseluruhan item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,254) yaitu berkisar antara 0,541-0,708. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja fisik (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini berada dalam kategori valid.

Perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja fisik (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probabilty P.P.Plot

Berdasarkan grafik P-P Plot diketahui bahwa titik-titik terlihat mengikuti garis diagonal dan tidak menjauh kekanan atau ke kiri artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

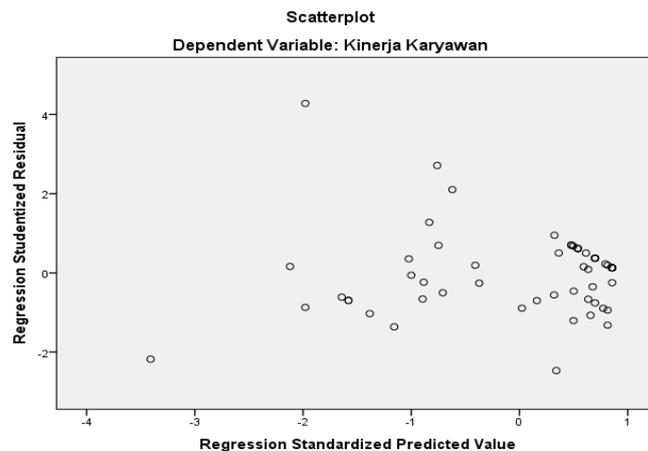
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 10.006 | 4.535 | | 2.206 | .031 | | |
| 1 Kepemimpinan Transformasional | .084 | .157 | .079 | .535 | .594 | .242 | 4.129 |
| Lingkungan Kerja | .642 | .268 | .306 | 2.397 | .020 | .325 | 3.077 |
| Motivasi | .634 | .144 | .524 | 4.392 | .000 | .374 | 2.677 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai VIF Variabel Kepemimpinan Transformasional telah memenuhi syarat dengan nilai sebesar $4,129 < 10$ dan nilai tolerance $0,242 > 0,1$. Variabel Lingkungan Kerja juga memenuhi persyaratan dengan nilai VIF sebesar $3,007 < 10$ dan nilai tolerance $0,325 > 0,1$. Variabel Motivasi telah memenuhi syarat dengan nilai VIF sebesar $2,677 < 10$ dan nilai tolerance $0,374 > 0,1$. Dari ketiga variabel tersebut telah memenuhi persyaratan artinya data tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data tersebut terlihat titik-titik pada grafik scatterplot tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung beraturan artinya data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-------------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| | | | | | | | | (Constant) |
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | .084 | .157 | .079 | .535 | .594 | .242 | 4.129 |
| | Lingkungan Kerja | .642 | .268 | .306 | 2.397 | .020 | .325 | 3.077 |
| | Motivasi | .634 | .144 | .524 | 4.392 | .000 | .374 | 2.677 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

- Nilai konstanta a = 10,006 artinya Variabel X1, X2 Dan X3 memiliki nilai positif.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,084 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) 0,642 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar 0,634 menunjukkan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-------------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | | | | | | (Constant) |
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | .783 | .093 | .741 | 8.397 | .000 |
| | (Constant) | 13.153 | 5.215 | | 2.522 | .014 |
| | Lingkungan Kerja | 1.542 | .186 | .736 | 8.283 | .000 |
| | (Constant) | 20.200 | 3.572 | | 5.655 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .969 | .096 | .799 | 10.135 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis uji t variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai sig untuk pengaruh X terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung

8,397 > t tabel 2,003, sehingga Ho ditolak Ha diterima. Artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis uji t variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh Nilai sig untuk pengaruh X terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,283 > t$ tabel 2,003, sehingga Ho ditolak Ha diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis uji T variabel Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Motivasi kerja diperoleh Nilai sig untuk pengaruh X terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,135 > t$ tabel 2,003, sehingga Ho ditolak Ha diterima. Artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .838 ^a | .703 | .687 | 2.69819 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai koefisien determinasi nilai R square sebesar 0,703 artinya kontribusi dari Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 70,3%.

5. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|--|------------|----------|----|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 963.908 | 3 | 321.303 | 44.134 | .000 ^b |
| | Residual | 407.692 | 56 | 7.280 | | |
| | Total | 1371.600 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 7. diatas, hasil uji F diperoleh sig = 0,000 dan f hitung = 44,134 sedangkan f tabel 2,77. Karena nilai sig < 0,05 dan f hitung > f tabel maka Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel terhadap variabel Y.

6. Pembahasan

Berdasarkan dari pengujian hasil instrumen dan hasil dari analisa data diatas serta hasil observasi yang dilakukan dapat di terangkan dalam pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig = 0,000 dan t hitung = 8,397. Karena nilai sig , 0,005 dan t hitung > t tabel maka Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel X1 terhadap variabel Y. Jadi hipotesis penelitian Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasioal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa membuktikan jika secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance-Medan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig = 0,000 dan t hitung = 8,283. Karena nilai sig , 0,005 dan t hitung > t tabel maka Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel X2 terhadap variabel Y. Jadi hipotesis penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Wayan Sudana (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar secara parsial dan simultan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig = 0,000 dan t hitung = 10.135. Karena nilai sig , 0,005 dan t hitung > t tabel maka Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel X3 terhadap variabel Y. Jadi hipotesis

penelitian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Komang Andi Praditya Maha Putra (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000$ dan $f \text{ hitung} = 44,134$. Karena nilai $\text{sig} < 0,005$ dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan ketiga variabel terhadap variabel Y. Jadi hipotesis penelitian Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti. Hasil Analisis Koefisien Determinasi data dari uji simultan ketiga variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh prosentasi 70,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian terdahulu (Komang Andi Praditya Maha Putra, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan hasil analisis data maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis H_a telah membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan pengujian signifikansi telah memenuhi artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang transformasional dengan baik maka akan menunjang kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis H_a telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengujian signifikansi telah memenuhi artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta memperhatikan kebutuhan apa saja yang harus ada di tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis H_a telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengujian signifikansi telah memenuhi artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan maka akan terlihat suatu kinerja yang baik.

4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh ketiga variabel yakni kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengujian signifikansi telah memenuhi artinya ketiga variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi:

- Anah, S., C. Catur, W., & Anggi, W. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation And Discipline On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i2.159>
- Jufrizen, & Tiara, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 842-856. Retrieved from <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4952>
- Kristianti, L. S., Azhar, A., Nurjaya, & Denok, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*, 1(1), 101-109. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/9987>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753. Retrieved from <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Liawati, & Widowati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 181-190. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12357>
- marlius, D., & Ilin, P. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238. doi:DOI Issue: 10.46306/vls.v2i2
- Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. (2021). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35572>
- Putra, R. A., & Nur, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 202-222. Retrieved from <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Rahman, P. A., Zainal, A., & Iqbal, F. (2022). Effect of Work Environment and Leadership on Employee Performance through Work Motivation during the Covid-19 Pandemic. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(25), 242-256. Retrieved from <https://www.ejournal.aibpm.org/index.php/JICP>
- Rahmawani, R., & Hery, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27-40. doi:DOI: 10.31289/jimbi.v2i1.462
- Sari, A. W. (2021). Effects of Work Motivation as Variables Intervening Between Autocratic

Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance in Family Business (Study at PT. Andalan Medika Sejahtera Abadi). *International Journal of Review Management, Business, and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(2), 320-331. Retrieved from <https://journal.uc.ac.id/index.php/RMBE/article/view/2437/1767>

Sembiring, M., Jufrizen, & Hasrudy, T. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Septiawan, I. P., & K. K., H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 174-184. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/27513/pdf>

Setiawan, A., Eko, B. S., & Nurul, Q. (2022). Effect Of Transformational Leadershipstyle, Work Motivation And Workenvironment On Employee Performance With Employee Commitment As Intervening Variable (Study on Sub-District in Bondowoso Regency). *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 2(2), 12-20. doi:DOI: <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i2.473>

Setiawan, D., & Ida Bagus , K. S. (2021). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 8(5), 67-77. Retrieved from <https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V8I5P108>

Shihab, M. R., Wawan, P., & Vera, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Engaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479-5492. Retrieved from <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1879/1446>

Siahaan, S., & Syaiful, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. doi:DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

Umar, A., & Suarni, N. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 835-853. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>

Wiandhani, N., Habibullah , J., & RR, E. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Work Motivation in Car Rental Services Companies in Lampung Province. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 9(3), 53-59. doi:<https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V9I3P107>