

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELAPAN JAYA PERKASA GARMEN KABUPATEN SRAGEN

Farizal Murdani¹, Yanti Sri Danarwati²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: murdanifarizal13@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: yantidanarwati07@gmail.com

Article Info

Abstract

ARTICLE HISTORY

Received:
04/11/2024
Reviewed:
08/05/2024
Revised:
15/05/2024
Accepted:
16/05/2024

DOI: 10.54840/wijob.v3i1.201

This study aims to determine the effect of leadership, work motivation, and work environment on the performance of employees of PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen, either partially or simultaneously. This research is a quantitative research. The sampling technique used was Proportionate stratified random sampling with purposive sampling by taking primary data and secondary data provided by the company. The population of this research is 200 employees where 70 employees are the sample. The analysis technique used is descriptive statistics, hypothesis testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination (R^2). Allegedly leadership, work motivation and work environment on the performance of employees of PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen, either in part or in part simultaneously. The data needed in this study is primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. Data results analysis in this study it can be concluded that leadership, work motivation, and work environment on the performance of employees of PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen, either in part or in part simultaneously. These things show that the greater the influence of leadership, the better in providing work motivation and paying attention to the work environment, the higher the level of employee performance. People will trust companies that always pay attention to human resources.

Keywords : leadership, work motivation, work environment and employee performance

PENDAHULUAN

Di era perdagangan bebas saat ini, semua sektor sangat kompetitif, memaksa organisasi berfungsi lebih efektif dan efisien. Persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerjanya. Sumber Daya Manusia Menurut Yusuf (2019) merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.

PT Delapan Jaya Group (DJG) ini bergerak di bidang manufaktur pakaian jadi dengan *standart export* luar negeri yang mencakup pemotongan, penjahitan dan finishing pakaian. Perusahaan ini selalu menghadapi tantangan yang besar dalam persaingan bisnis di pasar baik dari dalam maupun dari luar negeri. Menyikapi kondisi ini, maka pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang ada di PT Delapan Jaya Perkasa Garmen selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya dalam rangka menciptakan produktivitas perusahaan sehingga mampu bersaing di pasar. Kini perusahaan tersebut dinaungi oleh sebuah bendera usaha yang dinamai PT Delapan Jaya Group (DJG) dan sekarang dipimpin langsung oleh Direktur Utama PT Delapan Jaya Group (DJG) yaitu Alan Darma Saputra Koeshendro.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa karyawan menyatakan memiliki masalah dengan kepemimpinan. Semangat kerja karyawan sekarang juga menurun terlihat pada perlambatan kerja karyawan yang menyebabkan produksi pakaian tidak sesuai target yang di harapkan perusahaan. Hal ini jika tidak segera diperhatikan akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Di samping itu pula proses realisasi pelaksanaan kepemimpinan yang efektif juga belum terlaksana secara optimal, dimana pimpinan jarang melihat/mengontrol para karyawannya sehingga ketaatan dalam bekerja masih kurang dan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan/bawahannya, pimpinan juga belum secara maksimal dapat memberikan bimbingan dan pengendalian pada karyawannya kearah yang lebih baik. Menurut Mulyadi (2015) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Di sisi lain masih banyak karyawan yang sering datang terlambat, pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja dan pulang sebelum waktunya, hal ini dikarenakan pimpinan pada PT Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen belum sepenuhnya mampu menjadi motivator bagi peningkatan kinerja karyawan serta pengawasan dan sanksi tegas bagi karyawan yang masih suka mangkir kerja belum berjalan efektif. Menurut Wibowo (2016) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja Menurut Kusani (2013) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktivitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsi nya selaku karyawan. Usaha yang kini mulai terancam oleh pimpinan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional melalui optimalisasi pelaksanaan kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi serta lingkungan kerja yang mendukung demi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang benar-benar produktif terhadap bidang kerjanya.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari keberhasilan pekerjaannya, tetapi peningkatan kinerja karyawan juga merupakan hasil dari pimpinan tempatnya bekerja. Kepemimpinan yang efektif memberikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan diharapkan datangnya bukan hanya dari para karyawan saja melainkan juga dari kepala cabang sebagai pimpinan dari suatu perusahaan. Sebagaimana optimalisasi kinerja yang di harapkan oleh pimpinan dan karyawan PT Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen, 2) menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen, 3) menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen, 4) menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel Terikat Variabel dependen adalah variabel tidak bebas yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Bebas Variabel independent yang terdapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang memimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Menurut Tanjung, (2020) kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusia yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2015) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman, tenang, bersih, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Tindakan adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sutrisno, (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Penelitian Terdahulu

Yusrawati (2021) meneliti tentang judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Hasil uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan thitung 4,452 > ttabel 1,993 dengan signifikan 0,000 > 0,05 bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Uji t variabel insentif terhadap kinerja karyawan thitung 2,743 > ttabel 1,993 dengan signifikan 0,000 < 0,05 bahwa ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. 3) Hasil uji F dengan Fhitung 41,343 > Ftabel 3,13 dan signifikan 0,000 < 0,05 bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan insentif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Nilai R Square sebesar 0,545 menjelaskan bahwa 54,5% variabel

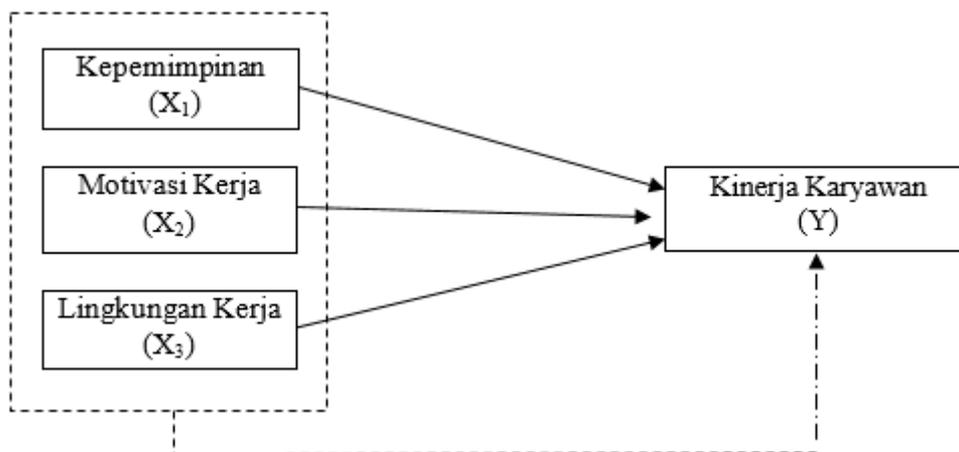
kepemimpinan dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan dan 45,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

Delvi Tanjung (2020) melakukan penelitian untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial thitung (2.643) lebih besar dari ttabel (2.052) dan sig 0,014 < 0,05 maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial thitung (2.080) lebih besar dari ttabel (2.052) dan sig 0,043 < 0,05 maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial thitung (2.618) lebih besar dari ttabel (2.052) dan sig 0,015 < 0,05 maka dapat diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 4) Hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial Fhitung (6.989) lebih besar dari Ftabel (2.98) dan sig 0,001 < 0,05 maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan.

Editya dan Ambyah Atas Aji (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar dan hasil adjusted R Square pada model regresi diperoleh sebesar 0,738 yang berarti 73,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 26,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Gambar di atas menunjukkan pengaruh variabel-variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.
- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.
- Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Jumlah populasi 200 dan sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Delapan jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen terkait dengan penilaian responden terhadap kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari : 1) regresi linier berganda, 2) Uji t, 3) Uji F, 4) Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Definisi Operasional variabel dinyatakan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Indikator Kepemimpinan Menurut Mulyadi (2014) diantaranya :

- a. Kemampuan analitis
- b. Keterampilan berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengar
- e. Ketegasan

2. Motivasi Kerja (X_2)

Indikator Motivasi Kerja Wibowo (2015) Mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
 - b. Pencapaian prestasi
 - c. Peluang yang sama untuk maju
 - d. Pengembangan
 - e. Peningkatan karir
 - f. Tanggung jawab
- ### 3. Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2014), indikator dalam lingkungan kerja ialah sebagai berikut :

- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan.
 - f. Keamanan kerja
 - g. Hubungan karyawan
- ### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Mathis dan Jackson (2013) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- a. Kualitas kerja (kesalahan pekerjaan, ketepatan waktu)
- b. Kuantitas kerja (hasil signifikan, produktivitas)
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerjasama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabell.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No.	Konstruk Penilaian	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Sig.(2- *tailed)	Keterangan
1.	X _{1.1}	0,693	0,235	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,678	0,235	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,661	0,235	0,000	Valid
4.	X _{1.4}	0,563	0,235	0,000	Valid
5.	X _{1.5}	0,581	0,235	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Konstruk Penilaian	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Sig.(2- *tailed)	Keterangan
1.	X _{2.1}	0,513	0,235	0,000	Valid
2.	X _{2.2}	0,631	0,235	0,000	Valid
3.	X _{2.3}	0,523	0,235	0,000	Valid
4.	X _{2.4}	0,638	0,235	0,000	Valid
5.	X _{2.5}	0,592	0,235	0,000	Valid
6.	X _{2.6}	0,611	0,235	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Konstruk Penilaian	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Sig.(2- *tailed)	Keterangan
1.	X _{3.1}	0,588	0,235	0,000	Valid
2.	X _{3.2}	0,724	0,235	0,000	Valid
3.	X _{3.3}	0,408	0,235	0,000	Valid
4.	X _{3.4}	0,442	0,235	0,000	Valid
5.	X _{3.5}	0,644	0,235	0,000	Valid
6.	X _{3.6}	0,679	0,235	0,000	Valid
7.	X _{3.7}	0,371	0,235	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Konstruk Penilaian	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Sig.(2- *tailed)	Keterangan
1.	Y ₁	0,564	0,235	0,000	Valid
2.	Y ₂	0,530	0,235	0,000	Valid
3.	Y ₃	0,731	0,235	0,000	Valid
4.	Y ₄	0,720	0,235	0,000	Valid
5.	Y ₅	0,707	0,235	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1, 2, 3 dan 4 hasil uji validitas variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai kriteria valid dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,235.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X_1)	0,632	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X_2)	0,612	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	0,613	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,656	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	5.991	2.913		2.057	.044		
Kepemimpinan	.292	.114	.268	2.561	.013	.913	1.095
Motivasi Kerja	.183	.090	.235	2.040	.045	.755	1.324
Lingkungan Kerja	.177	.074	.280	2.392	.020	.730	1.370

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,991 + 0,292X_1 + 0,183X_2 + 0,177X_3$$

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,292 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa ada peningkatan kepemimpinan dan bila variabel lain dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan satu poin kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,292 poin. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,561 dan nilai sig sebesar 0,013, yang lebih lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,183 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa ada peningkatan motivasi kerja dan bila variabel lain dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan satu poin motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,183 poin. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,040 dan nilai sig sebesar 0,045, yang lebih lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,177 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa ada peningkatan lingkungan kerja dan bila variabel lain dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan satu poin lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,177 poin. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,392 dan nilai sig sebesar 0,020, yang lebih lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil

uji t adalah signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan “ lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7.
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	69.893	3	23.298	11.291	.000 ^b
	<i>Residual</i>	136.178	66	2.063		
	<i>Total</i>	206.071	69			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen, berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 11,291 dengan signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 taraf signifikansi penelitian, yang berarti signifikan. Ini mendukung hipotesis keempat dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.582 ^a	.339	.309	1.43642

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh *R Square* (R²) 0,339, yang berarti variasi variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen lumayan besar 33,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Ketiga variabel bebas dianggap berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Apabila para pemimpin yang memiliki sikap yang baik, maka semakin menjamin kinerja karyawan itu sendiri juga akan menjadi bagus. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu milik Delvi Tanjung (2020). Organisasi atau perusahaan yang telah menghasilkan pemimpin yang berkualitas biasanya juga rajin dalam memberikan pelatihan dan dorongan kepada para karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi kerja yang diberikan dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu milik Delvi

Tanjung (2020). Maka dari itu perusahaan seharusnya memberikan motivasi dan masukan yang positif dan tempat yang nyaman untuk karyawan supaya karyawan itu sendiri merasa puas atas pekerjaannya

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa semakin nyaman dan baik lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu milik Agatha Lombogia, Greis M. Sendow, dan Ferdy Roring (2022). Maka dari itu perusahaan mampu memberikan tempat kerja yang kaya akan oksigen sehingga karyawan bisa merasakan udara segar tanpa mengganggu kinerjanya.

Seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen. Ketiga variabel bebas juga mewakili 33,9% variabel yang dianggap berpengaruh terhadap variabel terkaitnya. Seluruh variabel bebas penelitian ini dapat sebagai prediksi kualitas kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.
4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen.

Saran

Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan karyawan secara rutin. Memberikan motivasi kerja dan masukan yang positif dan tempat yang nyaman untuk karyawan supaya karyawan itu sendiri merasa puas atas pekerjaannya. Penanganan lingkungan kerja dengan memberikan tempat kerja yang kaya akan oksigen sehingga karyawan bisa merasakan udara segar tanpa mengganggu kinerjanya

Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mencari indikator lain sebagai alat pengukuran dari variabel yang akan diteliti. Diharapkan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyyah, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 02.
- Astuti, A. D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT.Matahari Departement Store, Tbk)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hartati, & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134.

- Lombogia, A., Sendow, G. M., Roring, F., Kepemimpinan, P., Dan, M., Kerja, L., Lombogia, A., Sendow, G. M., & Roring, F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas*. 10(4), 803–812.
- Nainggolan, N. U. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Marihat Kabupaten Simalungun. In *Jurnal MAKER* (Vol. 4, Issue 2). UMSU.
- Nela Pima Rahmawanti. (2014). *Jurnal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Prama Malang Utara)*.
- Oktavianus. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Bintang Api. In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Issue 1). Universitas Sanata Dharma.
- Riscy S. Ratulangi dan Agus Suspandi Soegoto (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Tenden Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol.4 No.4
- Riyadi, Slamet (2011). *Jurnal : Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Sidiq, A. W., Niati, A., & Muzzaki, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Kartika Polaswasti Mahardhika. *Buletin Bisnis Dan Manajemen*, 07(02), 93–106.
- Slamet, sugeng wibiwo giarti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. *Syrakarta Management*, 2(1), 103–110.
- Tanjung, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . BANK AL WASHLIYAH MEDAN*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Thesiasari, F. D. R., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 243–252.
- Yanti, L. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. In *Ayan*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- http://library.binus.ac.id/eColls/eThesistdoc/Bab2/RS1_2015_2_1638_Bab2.pdf. Diakses tanggal 10 Februari 2023. Pukul 21.00 WIB.
- <http://eprints.umpo.ac.id/4833/3/BAB%20II%20selesai.pdf>. Diakses tanggal 10 Februari 2023. Pukul 22.00 WIB.