

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Birnis Baihaqi
birnisbaihaqi@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of leadership, working environment, and motivation on the employees of PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. While the research was quantitative with a causal comparative approach. Moreover, the population was all employees of PT. Anugerah Tangkas Transportindo. Furthermore, the sampling collection technique used saturated sampling. In line with the sampling, there were 60 respondents as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regressions with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 16. The research, from T-test, concluded leadership had significant and positive effect on the employees performance, with the significance of $\alpha = 0,004 < 0,05$. Moreover, the working environment had positive and significant effect on the employees performance, with the significance of $\alpha = 0,012 < 0,05$. In addition, working motivation had positive and significant effect on the employees performance, with the significant value of $\alpha = 0,001 < 0,05$.

Keywords: leadership, working environment, motivation, employees performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kasual komparatif (*Causal comparative research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 16. Pada hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,004 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,012 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,001 < 0,05$.

Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun tetap dapat *survive*. Sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak dalam aktivitas perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang di rencanakan sebelumnya, maka organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia agar bekerja efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi setiap individu atau kelompok. Menurut Busro (2017:215) kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan hasil kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sarwoto (dalam Sidanti 2015) Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja seperti tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan dan keamanan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan mencapai kinerja yang baik. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:259) Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan akan berpegaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya dan menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan. Menurut As ad (dalam Ansory dan Indrasari 2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan peneliti terdahulu dari Posuma, C. (2013), kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti Susanta *et al.* (2013), menunjukkan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yulinda dan Rozzyana. (2018), menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti Hardini *et al.* (2017), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan peneliti Sari, Y. K. (2014), menunjukkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sajangbati, I., A.S. (2013), menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga mengacu pada seorang pemimpin dalam menjalankan Kepemimpinan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya kurang memperhatikan bawahannya ketika melakukan kesalahan dalam mengisi dokumen dan melakukan booking maka barang yang akan dikirim bisa dibatalkan oleh pihak airline karena tidak memenuhi persyaratan. Melalui kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi, diharapkan akan memberi dampak positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Terutama pada lingkungan kerja yang kurang mendukung pada sarana operasional perusahaan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada saat melakukan pekerjaannya dan tidak terlaksana secara optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam menelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya ? 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya? 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya?. Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: 1) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya? 2) Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya ? 3) Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya ?

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Busro (2017:215) Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin bertindak, berkomunikasi dan menghadapi masalah tertentu terkait dengan pelaksanaan tugasnya dan hubungannya dengan bawahan. Hasibuan (2013:170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja bawahan atau karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun yang menjadi indikator kepemimpinan menurut Siagian (2015:121) adalah sebagai berikut : 1) Iklim saling mempercayai. 2) Penghargaan terhadap ide bawahan. 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan. 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan. 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan. 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga merupakan suatu kondisi yang dapat mendukung di lingkungan seorang individu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerjanya. Menurut Sutrisno (2015:31) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tidak baik dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Sedarmayanti (2009:52) menyatakan bahwa lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut : 1) Penerangan. 2) Suhu udara. 3) Suara bising. 4) Penggunaan warna. 5) Ruang gerak yang diperlukan. 6) Keamanan kerja. 7) Hubungan karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan dengan tujuan sebagai pemberian semangat kepada seseorang sebagai upaya untuk mencapai tujuannya. Menurut Bangun (2012:313) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selain itu Bangun juga mengatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi juga merupakan tugas bagi pemimpin untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa ada unsur paksaan. Menurut Mathis & Jackson, 2008 (dalam Bangun, 2012:183) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Model motivasi yang bisa digunakan dalam motivasi menurut Hasibuan (2012:148) sebagai berikut : a) Model Tradisional: model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu pemberian uang atau barang kepada karyawan yang berprestasi baik. b) Model Hubungan Manusiawi: model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahannya agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

Proses motivasi dapat dikatakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan. Memotivasi seseorang sangat sulit karena pimpinan sulit mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar karyawan melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun yang menjadi indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2012:105) adalah sebagai berikut : 1) Kebutuhan fisik. 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. 3) Kebutuhan social. 4) Kebutuhan akan penghargaan. 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan penilaian hasil kerja yang dapat dilihat berdasarkan dengan standart kerja yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi, baik

unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut As ad (dalam Ansory dan Indrasari 2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (dalam Busro 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

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. Menurut Bangun (2012:234) indikator kinerja karyawan adalah Sebagai Berikut: 1) Kuantitas. 2) Kualitas. 3) Ketepatan Waktu. 4) Kehadiran. 5) Kemampuan Bekerja Sama.

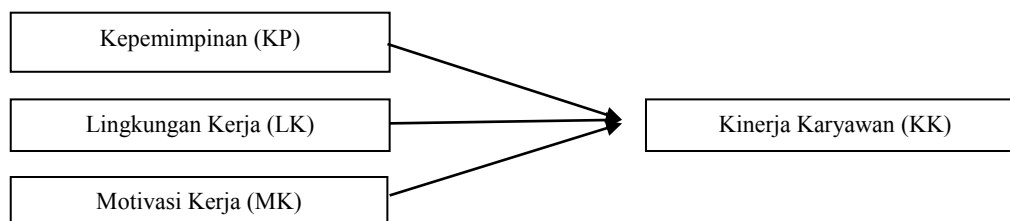
Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Posuma, C. (2013)	Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan (x) dan kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan metode regresi linier berganda	kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
Susanta <i>et al.</i> (2013)	Kompensasi dan Kepemimpinan (x) dan kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan metode regresi linier berganda	Kompensasi dan Kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Yulinda dan Rozzyana. (2018)	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja (x) dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan metode regresi linier berganda.	Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Hardini <i>et al.</i> (2017)	Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan kerja (x) dan kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan analisis linier berganda	Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Sari, Y. K. (2014)	Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja (x) dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan analisis linier berganda	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Sajangbati, I. A.S. (2013)	Motivasi, Disiplin dan Kepuasan (x) dan kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan analisis berganda.	Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Berpengaruhnya signifikan terhadap kinerja

Sumber: Jurnal yang diolah (2013-2018)

Rerangka Konseptual



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahannya agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan-kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja secara maksimal. Menurut Sutrisno (2016:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan. Sunyoto (2012:34) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Hasil penelitian Susanta *et al.* (2013), menunjukkan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari analisis tersebut, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₁: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan beragam kondisi lingkungan kerja sekitar yang dapat merubah dan mempengaruhi kinerja setiap individu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja yang memiliki kondisi sekitar yang baik akan mampu untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2009: 52) menyatakan bahwa lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Hasil penelitian Hardini *et al.* (2017), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis tersebut, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dengan tujuan sebagai pemberian semangat kepada seseorang sebagai upaya untuk mencapai tujuannya. Motivasi juga mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan potensi tim kerja yang ada secara optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan karyawan dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk

meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja. Hasil penelitian Sajangbati, I.A.S. (2013), menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dari analisis tersebut, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal komparatif (*Causal comparative research*) dengan metode survey. Penelitian kasual komparatif (*Causal comparative research*) yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2014: 74).

Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas. Menurut Sugiyono (2014: 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik responden tertentu yang ditunjuk peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah dengan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2014: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 60 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu: 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap karyawan dan pihak manajemen PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya, baik secara bebas maupun terstruktur (dengan menggunakan kuisisioner) mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Data Sekunder merupakan data yang di peroleh dari sumber-sumber berupa buku-buku yang relevan, jurnal, internet dan sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuisisioner. Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara rinci sesuai indikator yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2014:

199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014: 132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian karena variabel digunakan sebagai landasan untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel Independen Menurut Sugiyono (2014: 59) Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini, sebagai berikut: Kepemimpinan (KP), Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK). Variabel Dependen Menurut Sugiyono (2014: 59) Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan (KK).

Definisi Variabel

Kepemimpinan (KP)

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien pada perusahaan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dengan tujuan sebagai pemberian semangat kepada seseorang sebagai upaya untuk mencapai tujuannya perusahaan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan penilaian hasil kerja yang dapat dilihat berdasarkan dengan standart kerja yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono (2014: 363) validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah shahih sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid. 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrument yang diamati. Reliabilitas juga menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument tersebut sudah baik. Menurut (Ghozali, 2013:47) menyatakan bahwa uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Ghozali, 2013:48) menyatakan bahwa dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha*, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen, yaitu pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Menurut Riduwan dan Sunarto (2009: 133) Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal anatara dua variabel bebas atau lebih (X_2), (X_3),..., (X_n) dengan satu variabel terikat, yaitu tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Model persamaan regresi linier berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 LK + \beta_3 MK + e_i$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

KP = Kepemimpinan

LK = Lingkungan Kerja

MK = Motivasi Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

β_3 = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

e_i = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen yang digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data berdistribusi normal atau tidak. Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:163), adalah: a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. b) Jika data menyebar jauh di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ghazali (2013: 134) menyatakan bahwa deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Menurut Ghazali (2013: 104) menyatakan bahwa cara mendeteksi multikolonieritas adalah dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (tidak terjadi Multikolonieritas). Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dua cara, sebagai berikut: a) Melihat nilai Tolerance: Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji. b) Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*): Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan adalah sebagai berikut: a) Jika tingkat signifikansi uji F < 0,05, maka menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Jika tingkat signifikansi uji F > 0,05, maka menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2011: 83) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel kepemimpinan (KP), lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha=0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut: a) Jika tingkat signifikansi uji t $< 0,05$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. b) Jika tingkat signifikansi uji t $> 0,05$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan dapat dikatakan valid. Sebaliknya item pertanyaan yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai pernyataan r hitung. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan sampel 60 responden. Hasil uji validitas dapat di lihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (KP)	KP ₁	0,550	0,254	Valid
	KP ₂	0,643	0,254	Valid
	KP ₃	0,763	0,254	Valid
	KP ₄	0,763	0,254	Valid
	KP ₅	0,720	0,254	Valid
	KP ₆	0,805	0,254	Valid
	KP ₇	0,798	0,254	Valid
Lingkungan kerja (LK)	LK ₁	0,736	0,254	Valid
	LK ₂	0,710	0,254	Valid
	LK ₃	0,798	0,254	Valid
	LK ₄	0,818	0,254	Valid
	LK ₅	0,653	0,254	Valid
	LK ₆	0,747	0,254	Valid
	LK ₇	0,498	0,254	Valid
Motivasi (MK)	MK ₁	0,592	0,254	Valid
	MK ₂	0,716	0,254	Valid
	MK ₃	0,651	0,254	Valid
	MK ₄	0,835	0,254	Valid
	MK ₅	0,835	0,254	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK ₁	0,551	0,254	Valid
	KK ₂	0,811	0,254	Valid
	KK ₃	0,835	0,254	Valid
	KK ₄	0,835	0,254	Valid
	KK ₅	0,799	0,254	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja serta variabel dependen

yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,846	Reliabel
Lingkungan kerja	0,835	Reliabel
Motivasi kerja	0,776	Reliabel
Kinerja karyawan	0,824	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 16 dalam proses perhitungannya dapat di lihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B			
Konstanta	0,693		-	-
Kepemimpinan (KP)	0,275		2,979	0,004
Lingkungan kerja (LK)	0,238		2,607	0,012
Motivasi kerja (MK)	0,328		3,410	0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

$$KK = 0,693 + 0,275KP + 0,238LK + 0,328MK + e$$

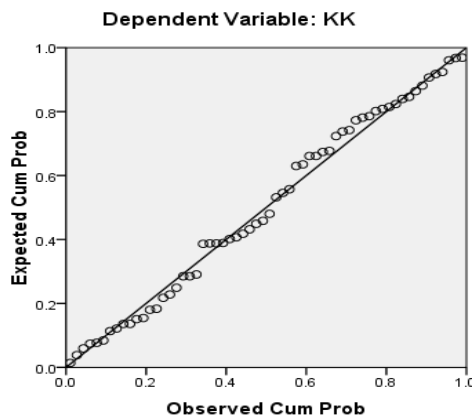
Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 0,693 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,693.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,275. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,275 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,238. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,328. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,328 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil normalitas dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah suatu uji untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji Multikolinieritas dapat di lihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5

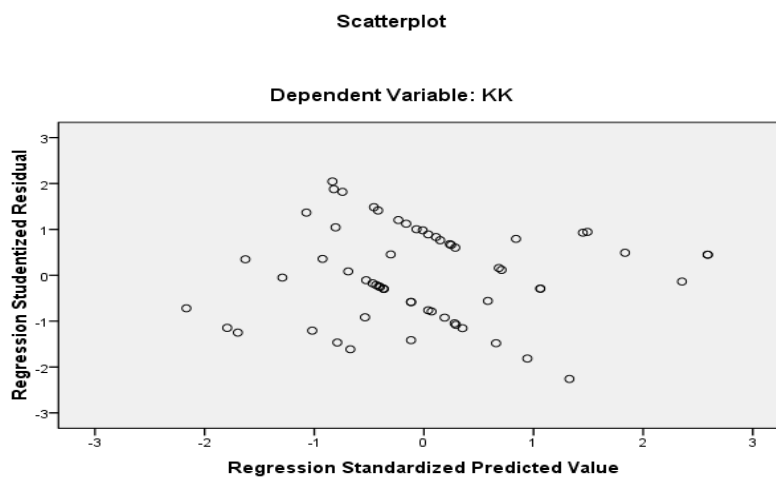
Variabel	Hasil Uji Multikolinieritas		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,646	1,548	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,706	1,417	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,730	1,370	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat di lihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Gambar Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,651	3	1,538	25,173	,000 ^a
Residual	3,442	56	.061		
Total	8,037	59			

- a. Dependent Variable: KK
 b. Predictors: (Constant), MK, LK, KP
 Sumber Data : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 25,173. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja karyawan (KK), sehingga maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.551	.24721

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,758. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena berada diantara 0,6 – 0,79. Nilai *R Square* sebesar 0,574 atau 57,4%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar 57,4%, sedangkan sisanya 42,6% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Terlihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	T	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	2,979	0,004	Berpengaruh
Lingkungan kerja	2,607	0,012	Berpengaruh
Motivasi kerja	3,410	0,001	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepemimpinan adalah $\alpha = 0,004 < 0,05$ menandakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan diterima. 2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,012 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan diterima. 3)

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian di atas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahannya agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan tujuan dari PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya yaitu ingin menjadi perusahaan logistik yang mampu memenuhi pelanggannya dalam melakukan pengiriman barang dari tempat pemasok ke pelanggannya. Selama ini karyawan di PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya mendapatkan pimpinan yang selalu memberikan kesempatan pada bawahannya didalam mengambil keputusan dan menjalin hubungan baik dengan bawahan di dalam melaksanakan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2015: 219) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai sikap untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanta *et al.* (2013), yang menunjukkan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Posuma, C. (2013), kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan yang di jelaskan sebelumnya bahwa lingkungan kerja merupakan ruang lingkup dalam suatu perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja juga merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung di lingkungan individu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerjanya. Lingkungan kerja di PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya sudah mendukung didalam menjalankan kegiatan operasionalnya seperti keadaan lingkungan yang nyaman dan tidak bising, selain itu tersedianya alat bantu kerja yaitu komputer, print, dan alat timbang yang memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya agar menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga hubungan yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardini *et al.*

(2017), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Yulinda dan Rozzyana. (2018), menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu dilakukan kepada bawahan agar dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya berupa bonus yang diberikan setiap tahunnya dan jaminan kesehatan, dengan pemberian motivasi ini diharapkan karyawan dapat mendorong dirinya agar selalu bekerja dengan semangat dan mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Menurut Bangun (2012:313) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013), menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sari, Y. K. (2014), menunjukkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut : 1) Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Sehingga hipotesis tersebut dinyatakan diterima. 2) Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Sehingga hipotesis tersebut dinyatakan diterima. 3) Pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Sehingga hipotesis tersebut dinyatakan diterima.

Keterbatasan

Pertama, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan namun dalam penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kedua, penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang jumlahnya terbatas yaitu hanya sebanyak 60 responden, jumlah tersebut merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran kepada pihak perusahaan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya. Adapun saran yang dikemukakan sebagai berikut: 1) PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya diharapkan untuk mempunyai pemimpin yang selalu memberikan

motivasi kepada bawahannya, karena menurut sebagian besar karyawan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya kurang memberikan motivasi dalam kegiatan operasional.

2) PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya diharapkan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang sesuai akan menyebabkan karyawan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik.

3) PT. Anugerah Tangkas Transportindo Surabaya diharapkan untuk selalu memperhatikan motivasi kerja yang diberikan karyawan, karena dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia Pustaka. Edisi Pertama. Sidoarjo.
- Bangun, W . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Busro, M . 2017. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Prenadamedia group. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Sepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____, 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hardini, V.P.B., Wirdiningsih, S dan Lamidi. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 17 (2) : 373.
- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4): 646-656.
- Riduwan dan H. Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sajangbati, I.A.S. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. 1 (4): 667-678.
- Sari, Y. K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. VI (2) : 119-120.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Management Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima*. PT. Refika Adiatama. Bandung
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sidanti, H .2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9 (1): 44-45.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuisisioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Susanta, W.N., Nadiasa, M. dan Adnyana, I.B.R. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*. 2 (2) : 1-2.
- Sutrisno, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta

Yulinda dan Rozzyana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*. 2 (1) : 26-40.