

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUBINA FIFA MANDIRI

Muhammad Usman

Muhammadusmann6@gmail.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

In this globalization era, every companies are encouraged to compete each other. While nowadays since there are so many delivery service companies in Indonesia. PT. Mubina Fifa Mandiri need to have good quality wich is used to compete among the companies This research aimed ti examine the effect of leadeeship style, motivation, and working environment on the employees performance of PT. Mubina Fifa Mandiri. Moreover, the research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in line with, there were 65 samples of PT. Mubina Fifa Mandiri's employess, besides, the instrument test with validity and realibility test, classica assumption test, and multiple linear regression with SPSS. The research result concluded leadership style, motivation, and working environment had significant effect on the employees' performance. This could be shown as for leadership style, it had its significance of 0,000 and multiple linear of 0,176. Meanwhile, for motivation, it had its significance of 0,004 and multiple liniear of 0,414. In addition, for working motivation, it had its significance of 0,036 and multiple linear of 0,710.

Keywords: *leadership style, working motivation, working environment, employees' performance.*

ABSTRAK

Dalam era globlaisasi saat ini setiap perusahaan akan berusaha untuk bersaing oleh perusahaan lain, dengan banyaknya perusahaan jasa pengiriman di Indonesia saat ini PT. Mubina Fifa Mandiri berusaha membentuk kualitas yang baik dan dapat digunakan untuk modal bersaing oleh perusahaan jasa pengiriminan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mubina Fifa Mandiri. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan sampel jenuh, berdasarkan metode pengambilan sampel tersebut di dapatkan 65 sampel orang karyawan pada PT. Mubina Fifa Mandiri dan menggunakan pengumpulan data menggunakan kuisoner teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen dengan uji validitas dan realibilitas, asumsi klasik dan analisis linier berganda dengan alat bantu SPSS. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 dan nilai linier berganda sebesar 0,176. Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dan nilai linier berganda sebesar 0,414. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 dan nilai linier berganda sebesar 0,710.

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

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini menyebabkan daya saing yang tinggi sehingga perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan. Di Indonesia perusahaan selalu mengalami persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan kualitas agar bisa melewati persaingan yang ketat ini. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan juga tujuan yang ingin di capai. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Begitupun yang dilakukan oleh salah satu perusahaan travel dan biro wisata di Surabaya, yaitu PT. MFM (Mubina Fifa Mandiri) yang berkantor di Jl. Sidotopo Lor No. 84, Surabaya. Dengan nomor telepon (031) 37304901. PT. MFM didirikan pada tahun 2014 dengan Akta Pendirian Notaris No. 98 tahun 2014 oleh Notaris Audia Erlangga, S.H., M.Kn. Menteri Hukum dan HAM No. AHU-181.AH.02.01. Tahun 2012. PT. MFM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang travel dan biro wisata jama'ah umroh dan haji. Di samping itu perusahaan PT. Mubina Fifa Mandiri (MFM) juga melayani jama'ah umroh plus dengan rute: Turkey-madinah-mekkah mukaromah dengan adanya jasa travel jama'ah haji dan umroh ini pada. PT. Mubina Fifa Mandiri (MFM) biasa membantu melayani perjalanan ibadah masyarakat ke tanah suci. Disamping itu juga PT. Mubina Fifa Mandiri (MFM) memberikan fasilitas penginapan hotel berbintang 4 seperti hotel Royal Andalus yang berada di depan masjid nabawi Madina dan untuk penginapan di Mekkah Mukaromah di hotel berbintang 5 yaitu hotel Millenium Hilton yang berada di sekitaran masjidil haram. Dan juga PT. Mubina Fifa Mandiri (MFM) memberi layanan terhadap jama'ah haji dan umroh yaitu layanan wisata religi ke tempat sejarah islam dan juga ke makam-makam para sahabat nabi. PT Mubina Fifa Mandiri (MFM) juga memberikan fasilitas pesawat yang akan mengantarkan jama'ah haji dan umroh yaitu pesawat Garuda Indonesia dan juga Saudia arabia yang sebelumnya pesawat yang digunakan lion air tetapi seiringnya jalan dan makin banyaknya kuota jama'ah haji dan umroh PT. Mubina Fifa Mandiri (MFM) menggunakan pesawat Garuda Indonesia dan Saudi Arabia. Hal ini dapat di lihat jamaah haji dan umroh di Indonesia setiap tahunnya terjadi peningkatan terlihat tampak dengan adanya daftar tunggu yang lama. Di samping itu meski terjadinya antrian karena berlakunya sistem kuota di setiap wilayah di Indonesia, tak mengurangi antusias jama'ah untuk mengikuti ibadah haji dan umroh. Tentunya hal ini tersebut menjadi sebuah tersendiri bagi perusahaan-perusahaan khususnya bergerak di bidang jasa travel jama'ah haji dan umroh untuk meningkatkan layanannya karena bagi perusahaan adalah kenyamanan dan kepuasan konsumen merupakan prioritas utama yang harus di berikan.

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya agar terkordinir dan menciptakan suasana yang kondusif bagi perusahaan atau organisasi. Pemimpin diharuskan memiliki sikap tegas, teladan dan bijaksana agar dijadikan cerminan bagi karyawan. Pada perusahaan yang mengikat para karyawan tidak bisa berkerja secara optimal dan juga kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang mengakibatkan terdapatnya masalah yang timbul yaitu adanya perubahan penginapan atau hotel jamaah yang seharusnya sesuai di perjanjian awal, namun saat mendekati hari H terdapat perubahan penginapan hotel jama'ah yang mengakibatkan para konsumen pada perusahaan kurang puas terhadap layanan di PT. Mubina Fifa Mandiri (MFM). Kurangnya pendorong motivasi pimpinan terhadap karyawan merupakan salah satu yang dapat merugikan perusahaan karena dengan komunikasi dan dorongan pimpinan terhadap karyawan membuat operasional tidak berjalan dengan baik. Pemimpin harus mengetahui betul fungsi pimpinan dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai

aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetus ide dan sebagiannya agar semua operasional dan pengelolaan berjalan dengan baik dan efektif.

Motivasi Kerja, yang didapat oleh karyawan di perusahaan yaitu kurangnya dorongan atau motivasi kerja terhadap karyawan yang dapat menimbulkan hambatan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kurangnya motivasi karyawan yang diberikan oleh pemimpin juga dapat mengakibatkan kurangnya efektif karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dan jika motivasi yang berikan kurang maka kegiatan perkerjaan juga kurang memuaskan dan akan berdampak juga terhadap perusahaan. Motivasi sendiri adalah keinginan atau kemauan karyawan dalam bekerja yang ditimbulkan karena adanya dorongan dari dalam pribadi karena terpenuhinya kebutuhan karyawan. Motivasi dapat diharapkan menumbuh semangat kerja karyawan agar terselesainya tugas yang telah di berikan oleh perusahaan bagi keryawan.

Menurut Herzberg (dalam Sidanti, 2015) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mengarah terhadap kepuasan kerja. Pengertian tersebut secara tidak langsung mengartikan motivasi terkait dengan kepuasan kerja karena karyawan yang berkerja dengan motivasi tinggi akan mengahsilkan kinerja yang tinggi pula. Hal tersebut berarti karyawan bermotivasi lebih terpuaskan dalam pekerjaan. Motivasi juga bisa dengan pengarahan kepada oran lain untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhan. Motivasi memiliki dampak bagi peningkatan usaha seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi yang memiliki karyawan termotivasi tinggi akan turut mempercepat tercapainya tujuan yang diinginkan.

Jadi motivasi merupakan proses pengarahan dan pemberian energy kepada orang lain untuk melakukan Sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Motivasi memiliki dampak bagi peningkatan usaha seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi yang memiliki karyawan termotivasi tinggi akan turut mempercepat tercapainya tujuan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan dengan hasil kerja seorang karyawan. Secara umum fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai seperti penerangan dan juga kebisingan yang biasanya terdengar oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga menyebabkan semangat kerja dan kinerja karyawan menurun hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya fasilitas kerja dapat menyebabkan turunnya hasil kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Menurut Sarwoto (dalam Sidanti 2015) lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terkait dengan peningkatan efisien kerja seperti tata ruang kerja kurang tepat, cahaya ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan ruang yang tepat, suara tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran perusahaan, keamanan kerja karyawan. Lingkungan non fisik adalah sebagai hubungan antar rekan kerja seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan sehat baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi karyawan juga tinggi.

Kinerja karyawan, terdapat permasalahan perusahaan mengenai turunnya kuota jamaa'ah haji dan umroh setiap tahunnya pada lima tahun kebelakang yang merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam perusahaan yang mengakibatkan timbulnya permasalahan yang ada pada perusahaan PT. Mubina Fifa Mandiri (MFM). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah suatu aktivitas tertentu baik berupa kualitas dan kuantitas yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, berlatih maupun keinginan untuk berprestasi. Kinerja lebih mengarah pada tingkat keberhasilan saat melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sehingga karyawan bekerja secara baik saat melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan mutu maupun kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan hasil yang memuaskan.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah penerapan pola perilaku yang konsisten terhadap mereka dalam bekerja dengan melalui orang lain, Tabunan (2015:46). Di dalam suatu perusahaan tentu ada seseorang pemimpin ini memiliki cara tersendiri dalam mengatur anggotanya dan hal tersebut dinamakan gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda akan tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengkoordinir karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu pemimpin memiliki peran sebagai pendorong atau memotivasi karyawan yang ada di dalam perusahaan. Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dikuasai dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengatur, mengendalikan dan mempengaruhi perilaku orang lain demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Amirullah (2015 : 59) Untuk mengukur Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dari : 1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) Kemampuan memotivasi, 3) Kemampuan komunikasi.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Mulyadi (2015 : 87) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Sutrisno), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dan daya penggerak kemauan kerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Keinginan yang timbul dari dalam pribadi karyawan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan terinspirasi serta ingin melakukan kegiatan dengan sungguh – sungguh bahwa manusiawi tidak pernah puas kecuali secara relatif atau selangkah demi selangkah, bahwa keinginan menyusun dirinya dalam semacam hirarki dimana tidak ada timbul suatu keinginan yang lain sebelum yang satu dipenuhi, oleh karena itu dengan pemberian motivasi yang tepat bagi karyawan akan menyebabkan kepentingan pribadi karyawan akan terpenuhi. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah

suatu dorongan yang bersal dari dalam atau luar seperti mendapatkan peningkatkan karir, kesejahteraan yang diaplikasikan dalam kerjanya sehingga tercapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi, Menurut Sutrisno (dalam Mulyadi, 2015 : 96) yaitu: 1) faktor eksternal 2) faktor internal

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, menurut Sihombing (dalam Laras dan Dewi 2014). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kinerja karyawan secara sehat, aman dan rasa nyaman. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, Nitisemito (Irawan 2017 27-28) yaitu: 1) warna 2) kebersihan 3) penerangan 3) jaminan terhadap keamanan 4) kebisingan 5) tata ruang

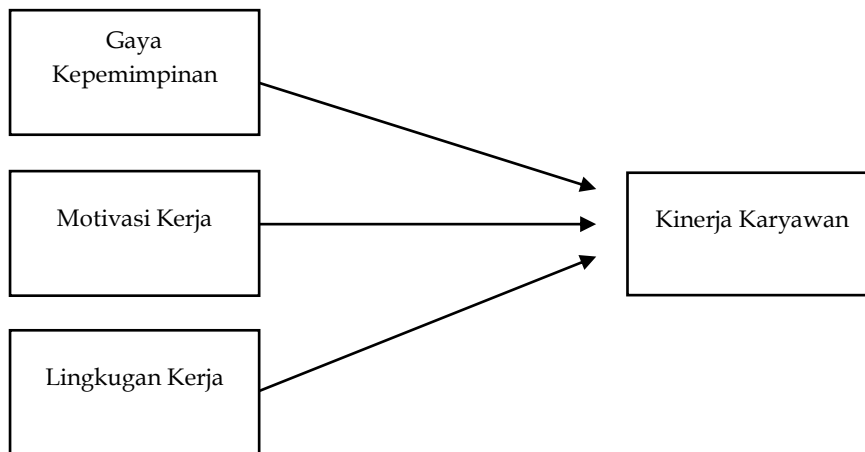
Kinerja Karyawan

Indrasari (2017 : 50) menjelaskan kinerja merupakan seperangkat hasil-hasil yang dicapai dan mengarah pada suatu tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian kerja yang sistematis. Ruky (dalam Suharnomo, 2016 : 196) pengertian kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut performance. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Setiawan (2014 : 147) Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui indikator , yaitu: 1) kualitas kerja 2) ketepatan waktu 3) insiatif 4) kemampuan 5) komunikasi

Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian menggunakan referensi penelitian terdahulu yaitu Pertama Arif dan Yahya (2014) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada SMA PPMI ASSALAM Surakarta". Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kedua Enggar et al (2015) "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik II Petrokimia Gresik". Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga Yuli Suwati (2013) "Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tuntas Hijau Samarinda". Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan ini merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku karyawannya agar terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, yang mencakup tingkat keakraban karyawan dan pemimpinnya. Karena adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karena tujuan pemimpin yaitu menciptakan lingkungan yang baik dan kondusif agar karyawannya bisa bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan agar menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dan tepat sasaran akan menimbulkan hasrat karyawan untuk semangat dalam melakukan tugasnya, tanpa adanya motivasi kerja, para karyawan akan merasa kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya dan menghambat proses produksi yang bisa menyebabkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Diharapkan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan hal yang berdampak terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik maupun non fisik untuk menyeimbangi keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari suatu perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang di peroleh dapat tercapai secara optimal.

H₃: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pada umumnya untuk teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan populasi dalam penelitian ini adalah terdapat pada PT Mubina Fifa Mandiri yang berjumlah 65 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan Indoprima Gemilang di sampel. Mengingat jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 65 karyawan pada PT Mubina Fifa Mandiri

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu diperoleh dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden. Data primer ini di perlukan untuk mengetahui jawaban mengenai tanggapan responden tentang Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja pada PT Mubina Fifa Mandiri. Untuk pengambilan data, Peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Mubina Fifa Mandiri. Kuesioner tersebut terdapat rancangan pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden, yaitu karyawan bagian produksi yang bekerja di PT Mubina Fifa Mandiri. Penelitian ini menggunakan skala likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama sehingga jarak antara satu titik dengan titik yang lain dapat diketahui.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Lingkungan Kerja.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk berinteraksi dan mempengaruhi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang diinginkan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain atau diri sendiri dalam meningkatkan semangat pekerjaan sehingga dapat mengerjakan tugasnya yang sudah jadi tanggung jawabnya dengan tepat.

Lingkungan Kerja

Kompensasi merupakan Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil akhir pekerjaan yang dicapai oleh setiap karyawan dalam waktu tertentu, di mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam rangka menguji validitas, maka dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikasinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) yang menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah valid sebagai pembentuk indikator. Jadi, validitas merupakan sebuah kemampuan alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur, alat ukur yang dapat dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. (a). Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan dikatakan valid (b). Jika r_{hasil} negatif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid. Perhitungan r nya dihitung menggunakan SPSS v.20.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, Lingkungan) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Apabila variabel *independent* dinyatakan X dan Variabel *dependent* dinyatakan Y, maka akan terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y. Apabila hubungan tersebut adalah linear, maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi linear berganda yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan dengan persamaan berikut :

$$KK = a + b_1GK + b_2MK + b_3LK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan atas tujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi dikatakan normal atau tidak. Uji t dan F telah mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Namun jika asumsi

tersebut dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan mengamati grafik *normal probability plots*. Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti bentuk garis diagonal. Sedangkan uji statistik dapat dilakukan dengan cara perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data residual dikatakan distribusi normal apabila signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai $> 0,05$. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu (a). Jika probabilitas $> 0,50$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan (b). Jika probabilitas $< 0,50$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal lanjutnya yang digunakan untuk menilai normalitas data yaitu dengan pendekatan grafik, yakni grafik normal p-p plot regression standart, serta pengujian dapat diisyaratkan bahwa distribusi dalam penelitian harus mengikuti garis diagonal diantara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Apabila persebaran data pada sekitar sumbu diagonal dan telah mengikuti arah dari garis diagonal, maka dapat dikatakan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, digunakan kriteria :
Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≥ 10 , maka dinyatakan ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Terdapat kesamaan varian pengamatan dalam model regresi, yang dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas dan varian yang berbeda dapat dikatakan sebagai heteroskedastisitas (a). Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur seperti (melebar, bergelombang dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas (b). Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut :
(1). Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan dan (2). Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan melalui SPSS v.20, dengan ketentuan sebagai berikut (a). Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat

(b). Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan menentukan signifikansi kepercayaan $\alpha = 0,05$ (5%). Langkah langkah untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut : 1) Perumusan hipotesis $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. 2) Menentukan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%). 3) Menghitung statistik uji t dengan menggunakan SPSS versi 20.

Taraf signifikansi yang dipergunakan sebagai acuan ialah sebagai berikut (1). Pengujian Hipotesis (H_1), (a). jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mubina Fifa Mandiri dan (b). Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mubina Fifa Mandiri. (2). Pengujian Hipotesis (H_2), (a). Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mubina Fifa Mandiri dan (b). Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mubina Fifa Mandiri. (3) Pengujian Hipotesis (H_3), (a). Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mubina Fifa Mandiri dan (b). Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mubina Fifa Mandiri

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan untuk variabel tersebut valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No.		R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
	Kuesioner				
Gaya kepemimpinan	GK 1		0,607	0,000	Valid
	GK 2		0,633	0,000	Valid
	GK 3		0,569	0,000	Valid
Motivasi	M1		0,765	0,000	Valid
	M2		0,814	0,000	Valid
	M3		0,511	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	LK 1		0,255	0,041	Valid
	LK 2		0,328	0,008	Valid
	LK 3		0,540	0,000	Valid
	LK 4		0,499	0,000	Valid
	LK 5		0,352	0,004	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1		0,544	0,000	Valid
	KK 2		0,748	0,000	Valid
	KK 3		0,666	0,000	Valid
	KK 4		0,470	0,00	Valid

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Untuk pengujian validitas pada setiap variabel tersebut dilakukan dengan perhitungan untuk masing-masing skor yang telah ditentukan peneliti dengan jumlah pernyataan 5 item untuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah setiap pernyataan tersebut valid atau tidak valid kita bisa membandingkannya antara R hitung dengan R tabel yang sudah diperoleh. Nilai DF penelitian ini adalah 65, bisa kita dapatkan dari N /jumlah sampel-2, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 86 maka untuk mengetahui Nilai $DF = 66-1 = 65$. R tabel pada DF 85 Probabilitas 0,05 sebesar 0.000. Bisa kita ketahui pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari keseluruhan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (gk), motivasi kerja (mk), lingkungan kerja(mk) dan kinerja karyawan (kk) adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam melakukan penelitian atau pernyataan yang telah diajukan kepada responden serta dapat digunakan untuk mengukur sebuah variabel yang akan diteliti pada PT Mubina Fifa Mandiri

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *cronbach alpha*. Dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
GK	Gaya Kepemimpinan	3	0,624	Reliabel
M	Motivasi	3	0,613	Reliabel
LK	Lingkungan Kerja	5	0,651	Reliabel
KK	Kinerja Karyawan	4	0,659	Reliabel

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Tabel 2 Uji Reliabilitas tersebut terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $>$ 0,060 yang berarti bahwa butir-butiran pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat di gunakan dalam penelitian.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
	(Constant)	1.242	.490	2.536	.014
1	GK	.176	.084	.129	.039
	M	.414	.048	.590	.000
	LK	.710	.115	.408	6.158

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat sebagai berikut adalah:

$$KK = 1,242 + 0,176 GK + 0,414 M + 0,710 LK + e$$

Nilai Konstanta sebesar 1,242 merupakan Konstanta yakni merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan), apabila seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan bernilai tetap. Maka dapat diketahui bahwa hasil nilai dari kinerja karyawan ialah sebesar 1,242. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 1,242. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi Kerja (MK), dan Lingkungan Kerja (LK) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) cenderung positif. Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,176, Koefisien variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, dengan hal ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 0,176 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan. Koefisien Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,414, Koefisien untuk variabel motivasi kerja bernilai positif, dengan hal ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 0,414 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Koefisien Variabel Lingkungan sebesar 0,710 Koefisien untuk variabel kompensasi bernilai positif, dengan hal ini kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 0,710 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandartisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,558 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N	65	65
Kolmogorov-Smirnov Z	.706	.561
Asymp. Sig. (2-tailed)	.702	.912

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,912 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai tolerance dan Variance Inflation factor (VIF). Terjadinya multikolinieritas apabila nilai tolerance $< 0,10$ atau $VIF < 10$. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

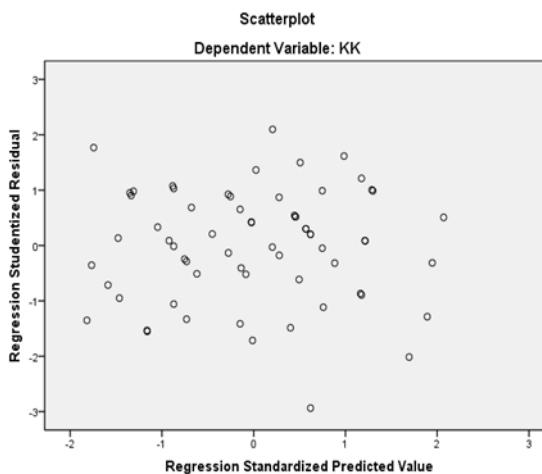
Variabel	Collinetary Statistics	Keterangan	
	Tolerance	VIF	VIF
Gaya Kepemimpinan (GK)	.901	1.109	
Motivasi (M)	.709	1.411	1.021
Lingkungan Kerja (LK)	.767	1.304	1.007
Variabel	Collinetary Statistics	Keterangan	1.023

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Pada tabel 5 diatas dapat diketahui hasil Tolerance Value dari masing-masing variabel penelitian. Hasil dari masing-masing variabel pada penelitian ini adalah $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka hasil tersebut bisa dikatakan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen dan bisa dikatakan variabel ontogonal

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Grafik *scatterplot* pada Gambar 2 menunjukkan data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan. Setelah dilakukan uji asumsi klasik 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 bisa atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05). Ketentuan diterima atau ditolak model penelitian ialah sebagai berikut : (1). Nilai $Sig F > 0,05$, maka dikatakan tidak layak dan (2). Nilai $Sig F < 0,05$, maka dikatakan layak. Hasil pengujian uji kelayakan model (*goodness of fit*) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.050	3	4.683	78.715	.000 ^a
	Residual	3.629	61	.059		
	Total	17.679	64			

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada Tabel 6 tersebut, telah didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,001. Nilai tersebut nominalnya lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk mendefinisikan pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat diartikan satu ukuran untuk mengukur ketepatan yang dapat menjelaskan porsi variasi variabel terikat atau variabel bebas yang dijelaskan oleh garis regresinya atau variabel bebasnya atau variabel terikatnya, koefisien determinasi diartikan sebagai besarnya pengaruh (dalam persentase %) variabel bebas terhadap variasi (naik dan turun) variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan disajikan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	of the Estimate
1	.891 ^a	.795	.785	24392	

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,891. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah cukup kuat karena $> 0,50$. Nilai $R Square$ sebesar 0,795 atau 79%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variable Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja, sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSSv20. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (5%). Adapun kriteria yaitu

: (1). Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan hipotesis ditolak (tidak signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan PT. Mubina Fifa Mandiri. (2). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dikatakan hipotesis diterima (signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan PT. Mubina fifa mandiri. Perhitungan uji t ini bisa dilihat pada Tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	1.242	.490		2.536	.014
1					
GK	.176	.084	.129	2.106	.039
M	.414	.048	.590	8.564	.000
LK	.710	.115	.408	6.158	.000

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Pada uji t nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistic parametrik sebagai berikut (1) Jika signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan (2) Jika signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak. Dari hasil tabel 8 bisa dikatakan (1) Pengujian Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT mubina fifa mandiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,176 dan Sig sebesar 0,039. Oleh karena itu Sig (0,039) < Sig(0,05) maka terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (2) Pengujian Hipotesis 2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT mubina fifa mandiri Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,414 dan Sig sebesar 0,000 Oleh karena itu Sig (0,000) < Sig (0,05) maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif. (3) Pengujian Hipotesis 3: lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT mubina fifa mandiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,710 dan Sig sebesar 0,000. Oleh karena itu Sig (0,000) < Sig (0,05) maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Gaya

Kepemimpinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penerapan Gaya Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan kunci utama untuk terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan diterapkan Gaya Kepemimpinan yang baik yang bisa mendukung karyawannya dan dapat dipahami oleh karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan akan baik juga. Hasil penelitian yang dilakukan ini di dukung oleh bryan vebriana (2016) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan kepada seseorang bisa dari dalam diri sendiri ataupun orang lain yang bertujuan menimbulkan semangat atau hasrat bekerja. Dengan pemberian motivasi yang meningkat dan dapat diterima karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan ini di dukung oleh heny (2015), yuli suwati (2015) dan leonardo dan edy (2014) yang mengemukakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan dan menjadi hak bagi karyawan karena telah ikut serta dalam proses kegiatan di perusahaan. Dengan penyediaan fasilitas yang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan ini di dukung oleh heny (2015) yang mengemukakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka dapat disimpulkan sebagai berikut. (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dilakukan apabila gaya kepemimpinana seorang pemimpin yang diterapkan kepada PT. Mubina Ffa Mandiri diperthankan atau lebih ditingkatkan, maka kinerjan karyawan akan meningkat pula. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi kerja diberikan kepa karyawan PT. Mubina Fifa Mandiri ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. (3) Lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja pada PT. Mubina Fifa Mandiri berjalan kondusif atau berjalan semestinya maka kineja karyawan meningkat pula

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta simpulan yang ada pada penelitian ini, berikut saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini untuk PT Mubina FIFA Mandiri agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan untuk peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik: (1) Disarankan bagi penelitian selanjutnya dilakukan pada PT. Mubina FIFA Mandiri yang hanya mencakup tentang aspek gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan atau menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini. (2) PT. Mubina FIFA Mandiri mempertahankan gaya kepemimpinan yang digunakan sekarang agar kinerja karyawan dapat meningkat (3) Disarankan bagi perusahaan PT. Mubina FIFA Mandiri terutama kepada pemimpin agar memberi motivasi lebih kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (4) Disarankan bagi perusahaan supaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang layak kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., E.M. Sutanto. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Haragon Surabaya AGORA 1(3):142-143.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas. Bina Aksara. Bandung.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber daya Mnausia (MSDM). In Media
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung Rivai Z., Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rahayu, V.T.m V. Ariyanti., S. Kurniawan. 2016 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN. Cabang Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi 1 (88): 95.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA 9(44):53
- Santoso, Singgih 2012 Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta PT. Alex Media Komputindo
- Sari, Y.K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen bisnis 6(2): 119-127.
- Suwati, Y. 2015 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawn PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis 1(42):55.
- Tabunan, T.S. 2015. Pemimpin dan kepemimpinan. Cetak Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta