

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI CV EJS GROUP

Dita Ratna Purnami ¹⁾

Lamidi ²⁾

Sunarso ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ ditaratnapurnami@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to: 1) Analyze the significance of the influence of the work environment on employee performance 2) Analyze the significance of the influence of work motivation on employee performance 3) Analyze the significance of leadership influence on employee performance in CV EJS Group. This research is a survey research conducted directly and this study uses primary data from questionnaire answers shared with all employees at CV EJS Group. The study sampled 37 employees. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis. T test results calculate the work environment has a positive and significant impact on employee performance. The results of t calculate work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The results count leadership's negative and insignificant impact on employee performance. F test results calculate simultaneously free variables (work environment, work motivation and leadership) have a significant effect on bound variables (employee performance). The results of the determination coefficient test showed the effect of work environment variables, work motivation and leadership on employee performance at CV EJS Group was 30.9%, while the remaining 69.1% was influenced by other unreviewed variables.

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

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin maju dan canggih ini suatu perusahaan dituntut harus bisa bersaing dengan perusahaan lain, maka karena itu sumber daya manusia merupakan sesuatu yang terpenting bagi perusahaankarena sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi suatu perusahaan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Dahlan, Hasim dan Hamdan (2017), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi.

Hal tersebut menjadi sebuah perhatian khusus bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya, karena kegagalan dalam bekerja akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai atau terpenuhi dengan baik. Menurut Fahmi (2016) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2011: 2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. sedangkan menurut Rivai dalam Khoiri (2013) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi

sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Selain faktor lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Siagian (2015: 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Robin dalam Hidayati (2016) bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan oleh kepemimpinan. Menurut Rahmawanti (2014: 67), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016: 13) bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

CV EJS Group adalah pengambilan nama dari Eka Jaya Sakti yang berada di Tanjunganom RT 09 RW 003 Trayu Banyudono Boyolali Jawa Tengah yang berdiri sejak tahun 2010 di mana di tahun itu hanya memproduksi bola dan celengan, lalu di tahun 2018 EJS GROUP mengembangkan usahanya dengan memproduksi barang baru yaitu rafia, EJS Group merupakan jenis badan usaha perseroan komanditer (CV) EJS Group merupakan usaha kreatif di bidang industri daur ulang plastik, industri biodiesel bahan minyak jelantah, dan Industri E-Liquid Vape. Peneliti melakukan observasi awal dengan cara wawancara kepada *owners* CV EJS Group dirasa bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya terutama dari segi lingkungan dan maraknya virus covid-19 ini karyawan banyak yang meminta izin dan mengakibatkan penurunan kinerja, adapun keunikan dari usaha ini semua mesin penunjang produksi tidak menimbulkan suara bising dan tidak menimbulkan limbah sehingga cocok untuk dijadikan *home industry* meskipun rumah yang dimiliki tipe 21/36 karena hanya membutuhkan ruang produksi seluas kurang lebih $4 \times 5 \text{ m}^2$ dan mesin bekerja selama 24 jam. Karyawan di CV EJS Group diberikan motivasi secara langsung pada saat awal masuk kerja dan pengambilan gaji. Pemilik juga memberikan kebebasan karyawan untuk memberikan saran dan pendapat walaupun semua keputusan diambil langsung oleh pemilik, kepemimpinan itulah yang diterapkan di CV EJS Group.

Adapun penelitian terdahulu tentang faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan antara lain adalah Anam (2018) dengan hasil penelitian bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini dikuatkan dengan penelitian Sya'roni, Herlambang dan Cahyono (2018) bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian Adha, Qomariah dan Hafidza (2019) dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Kumajas, Lengkong dan Wenas (2016) dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi budaya kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini bertentangan dengan penelitian Farid, Robustin dan Berlian (2018) bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Penelitian Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi beda dengan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group.
- Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group.
- Menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan-rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2011: 3).

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya (Ningrum, Prasetya dan Riza, 2014: 2).“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” (Sedarmayanti 2011: 2).

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2015: 138).

Kepemimpinan

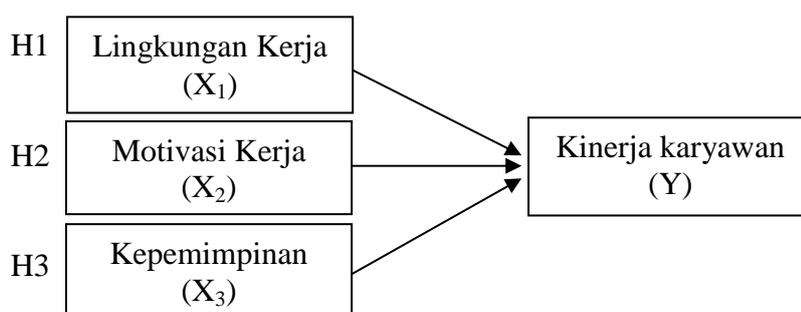
Kepemimpinan atau pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur kerja dan mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai suatu misi (Martoyo, 2016:175).

Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016; 182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya kinerja adalah tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang telah diberikan seorang pimpinan kepada karyawan.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk mempermudah jalannya penelitian. Berikut kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Terdapat dua variabel dari skema kerangka pemikiran di atas, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan.
2. Variabel Terikat (*dependent variable*)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Hipotesis

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Menurut Sedarmayanti (2011: 2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kinerja para karyawan. Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Menurut Siagian (2015: 138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja yang tepat diberikan untuk para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sya'roni, Herlambang dan Cahyono (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group.
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Cozy, Kusuma dan Rande (2018: 240) menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tepat akan dapat memuaskan bawahannya sehingga karyawan menjadi lebih giat bekerja sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik Sya'roni, Herlambang dan Cahyono (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H₃: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei langsung pada CV EJS Group di Banyudono Boyolali. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Populasi dan sampel

Menurut Morissan (2012: 19) bahwa populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena, kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV EJS GROUP yang berjumlah 37orang. Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang

maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment Pearson Correlation*, perhitungannya bantuan komputer program SPSS. Dengan kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5%. Apabila dari perhitungan masing-masing butir menghasilkan $p\text{ value} < 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Sebaliknya apabila dari perhitungan masing-masing menghasilkan $p\text{ value} \geq 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang berupa indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian. “Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2011: 42). Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria dari Nunnally dalam Ghozali (2011: 42) bahwa “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka tidak reliabel”.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen melalui perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian adalah apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011: 106).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Runs Test* menggunakan program SPSS. Bila $p\text{ value} < 0,05$ berarti data terkena autokorelasi, sedangkan bila $p\text{ value} > 0,05$ maka data bebas autokorelasi (Ghozali, 2011: 119).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. “Kriteria keputusan apabila $p\text{ value} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 109).

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria keputusan apabila $p\text{ value} > 0,05$, maka sebaran data terdistribusi normal, sebaliknya apabila $p\text{ value} < 0,05$ maka sebaran data tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2011: 165).

ANALISIS DATA

Analisis deskriptif

adalah teknik analisis data dengan cara mengklasifikasi data berdasarkan perbedaan tingkat karakteristik yang ada dalam bentuk tabel distribusi frekuensi numerikal, yaitu pengelompokan atau klasifikasi frekuensi yang berdasarkan pada keterangan kualitatif yang

diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan CV EJS Group yang berjumlah 37 orang. Dalam penelitian ini analisis kualitatif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Analisis deskriptif dibedakan menjadi dua bagian yaitu gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, divisi, dan lama bekerja dan hasil jawaban Kuesioner.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (lingkungan, Motivasi kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ (Sugiyono, 2010: 279).}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kepemimpinan

b₁, b₂ b₃ = Koefisien regresi

e = Error

Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (lingkungan, motivasi kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan melihat *p value*, maka dapat ditentukan apakah hipotesis nihil (Ho) ditolak atau diterima. Apabila *p value* ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila *p value* < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ketepatan model regresi menggunakan uji F. Apabila *p value* ≥ 0,05 maka model tidak layak (fit) untuk digunakan untuk memprediksi variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila *p value* < 0,05 maka model layak atau fit untuk digunakan untuk memprediksi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (lingkungan, motivasi kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) yang dinyatakan dalam persentase. Pada penelitian ini koefisien determinasi (R²) dapat dihitung dengan menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas variabel sebagai berikut:

a. Variabel lingkungan kerja (X₁)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja terdiri dari 9 item kuesioner. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel lingkungan

kerja (X_1) dinyatakan valid karena diperoleh $p_{value} < 0,05$ sehingga semua kuesioner dapat digunakan dalam uji penelitian.

b. Variabel Motivasi kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja terdiri dari 10 item kuesioner Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan valid karena diperoleh $p_{value} < 0,05$ sehingga semua kuesioner dapat digunakan dalam uji penelitian.

c. Variabel kepemimpinan (X_3)

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan terdiri dari 7 item kuesioner Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel kepemimpinan (X_3) dinyatakan valid karena diperoleh $p_{value} < 0,05$ sehingga semua kuesioner dapat digunakan dalam uji penelitian.

d. Variabel kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 item kuesioner Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel kinerja (Y) dinyatakan valid karena diperoleh $p_{value} < 0,05$ sehingga semua kuesioner dapat digunakan dalam uji penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner disebut reliabel atau handal. Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,836	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,930	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,954	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel (lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja) $>$ nilai kritis (0,60), maka dalam penelitian ini keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan). Model regresi yang ada dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Hasil uji asumsi klasik dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Variabel	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Lingkungan Kerja	<i>Tolerance</i> (0,436) > 0,10 VIF (2.296) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Motivasi Kerja	<i>Tolerance</i> (0,901) > 0,10 VIF (1.110) < 10	
	Kepemimpinan	<i>Tolerance</i> (0,407) > 0,10 VIF (2.456) < 10	
Uji autokorelasi		p (0,742) > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Lingkungan Kerja	p (0,586) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja	p (0,612) > 0,05	
	Kepemimpinan	p (0,325) > 0,05	
Uji normalitas		p (0,053) > 0,05	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2020

- a. Uji Multikolinearitas
Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai toleransi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. berarti tidak terjadi multikolinearitas, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinearitas.
- b. Uji Autokorelasi
Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* dapat diketahui bahwa nilai *Sig* 0,742 > 0,05 sehingga dinyatakan tidak terjadi atau bebas autokorelasi.
- c. Uji Heterokedastisitas
Hasil uji heterokedastisitas dengan uji *Glejser* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai *p value* > 0,05 maka dinyatakan bebas heteroskedastisitas.
- d. Uji Normalitas
Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *p value* 0,053 > 0,05 berarti residual terdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 19 orang (51,3%), responden dengan usia 31-39 tahun sebanyak 9 orang (24,3%), responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 4 orang (10,9%) dan responden dengan usia lebih dari 49 tahun sebanyak 5 orang (13,5%).
- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (70,3%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (29,7%).
- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 7 orang (19,0%), responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 16 orang (43,2%) dan responden dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 14 orang (37,8%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang (40,5%), masa kerja responden 1-5 tahun sebanyak 18 orang (48,6%) dan masa kerja responden lebih dari 5 tahun sebanyak 4 orang (10,9%)

Statistik Deskriptif

Variabel Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh rata-rata sebesar 3,95. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden di CV EJS Group setuju terhadap indikator variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Variabel Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh rata-rata sebesar 4,10. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden di CV EJS Group setuju terhadap indikator variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif variabel Kepemimpinan (X_3) diperoleh rata-rata sebesar 3,87. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden di CV EJS Group cenderung setuju terhadap indikator variabel Kepemimpinan (X_3) yaitu perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi, perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya, perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik baiknya, perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera.

Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata sebesar 3,77. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden di CV EJS Group cenderung setuju terhadap indikator variabel Kinerja karyawan (Y) yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu menyelesaikan pekerjaan, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Analisis Induktif

Analisis induktif adalah bagian dari statistik yang membahas tentang metode analisis, menaksir, meramalkan, menarik kesimpulan (konklusi), dan estimasi (perkiraan) terhadap data dari populasi berdasarkan sampel yang diambil secara keseluruhan dari populasi. Analisis induktif dalam penelitian ini adalah:

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV EJS Group. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,422	9,076		-0,047	0,963
Lingkungan kerja	0,976	0,347	0,617	2,813	0,008
Motivasi kerja	0,239	0,114	0,320	2,100	0,043
Kepemimpinan	-0,376	0,337	-0,253	-1,117	0,272

Uji F: 4,918 Sig. 0,006

Adjusted R Square: 0,309

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil regresi linear berganda dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = -0,422 + 0,976X_1 + 0,239X_2 + -0,376X_3$$

Hasil regresi linear yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a): (-0,422), Artinya jika X1 (lingkungan kerja) = 0 dan X2 (motivasi kerja) = 0 dan X3 (kepemimpinan) = 0 maka Y (kinerja karyawan) adalah negatif.
- 2) $b_1 = 0,976$, yang artinya jika Lingkungan kerja meningkat atau semakin kondusif maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun atau tidak kondusif maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X2 (motivasi kerja) dan X3 (kepemimpinan) konstan atau tetap.
- 3) $b_2 = 0,239$, yang artinya jika Motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, sebaliknya jika Motivasi kerja menurun maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X3 (kepemimpinan) konstan atau tetap.
- 4) $b_3 = -0,376$, yang artinya jika Kepemimpinan meningkat atau semakin baik maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (motivasi kerja) konstan atau tetap.

Uji t

Analisis digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Hasil Uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja → Kinerja	2,813	0,008	Pengaruh signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja	2,100	0,043	Pengaruh signifikan
Kepemimpinan → Kinerja	-1,117	0,272	Pengaruh signifikan

Sumber: data primer diolah, 2020

- a) Hasil uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,813 dengan p_{value} (0,008) < 0,05, berarti lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di CV EJS Group, sehingga H_1 terbukti kebenarannya.
- b) Hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,100 dengan p_{value} (0,043) < 0,05, berarti motivasi (X2) kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di CV EJS Group, sehingga H_2 terbukti kebenarannya.
- c) Hasil uji t variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} -1,117 dengan p_{value} (0,272) > 0,05, berarti kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di CV EJS Group, sehingga H_3 tidak terbukti kebenarannya.

Uji F (Ketepatan Model)

Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai F_{hitung} 4,918 dengan p_{value} 0,006 sehingga < 0,05 maka H_0 ditolak berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan di CV EJS Group.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,309 artinya besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja

(X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan di CV EJS Group adalah sebesar 30,9%, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah komitmen organisasi, komunikasi, semangat kerja dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis t hitung sebesar 2,813 dengan *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV EJS Group sehingga hipotesis yang pertama berbunyi: “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” yang terbukti kebenarannya. Penelitian ini relevan dengan penelitian Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) dengan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis t hitung sebesar 2,100 dengan *p-value* sebesar $0,043 < 0,05$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV EJS Group sehingga hipotesis yang kedua berbunyi: “motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” yang terbukti kebenarannya. Penelitian ini relevan dengan penelitian Sya'roni, Herlambang dan Cahyono (2018) dengan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis t hitung sebesar -1,117 dengan *p-value* sebesar $0,272 > 0,05$ berarti ada pengaruh negatif kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV EJS Group sehingga hipotesis yang ketiga berbunyi: “kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti kebenarannya. Hasil tersebut bisa mengindikasikan bahwa kepemimpinan CV EJS Group adalah kepemimpinan direktif, termasuk ke dalam kepemimpinan otokrasi, kepemimpinan otokrasi mendeskripsikan kepemimpinan yang cenderung mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan dan meminimalisasi partisipasi karyawan (Nawawi, 2004). Penggunaan kepemimpinan ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang tidak optimal. Penelitian ini relevan dengan penelitian Anam (2018) dengan hasil kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group artinya apabila lingkungan kerja semakin bersih dan dapat membuat karyawan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group artinya suatu motivasi dari dalam mau pun luar mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV EJS Group artinya suatu kepemimpinan seseorang tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan atau jika suatu kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan pengaruhnya tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No.1 Hal 47-62.

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anam, Chairul. 2018. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (studi pada SMK Unggulan NU Mojoagung)”. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 4 No.1 Hal 40-56.
- Cozy, Maretha., Aji Ratna Kusuma dan Santi Rande. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UPT Puskesmas Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur”. *eJournal Administrative Reform*. Vol 6 No 2, hal 237-248.
- Dahlan, Djamil Hasim dan Hamdan. 2017. “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar”. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 4, No. 2, hal 69-75
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali. 2009. *Pengertian uji validitas dan reliabilitas*. <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>. Diakses pada tanggal 12 mei 2020.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kumajas, Anggy Henly, Victor P.K. Lengkong dan Rudy S. Wenas. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) kantor wilayah suluttenggo”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 4. Hal 1200-1208.
- Maimun, Farid Dwi, Tri Palupi Robustin dan Noer Aisyah Barlian. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikantor desa kaliwungu kecamatan tempeh kabupaten lumajang”. *Progress*. Vol.1 No. 1 Hal 271-282.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson. 2011. *Aktivitas manajemen sumber daya manusia*. <http://46indonesia.blogspot.com/2013/10/aktivitas-manajemen-sumber-daya-manusia.html?m=1>. Diakses pada tanggal 27 maret 2020.
- Morissan. 2012:19. *Pengertian populasi*. <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/>. Diakses pada tanggal 28 Maret 2020.
- Ningrum, Nadiya Lifa, Arik Prasetya dan Muhammad Faisal Riza. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 11 No. 1, hal 1-9.
- Rahmawanti, Swasto dan Prastyo. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. *Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Rivai, Veithzal, dkk 2014. *Teori Indikator dan jenis gaya kepemimpinan*. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html?m=1>. diakses pada tanggal 27 maret 2020.
- Rivai, veithzal, 2011. *Fungsi pokok kepemimpinan*. <http://apinpetra.blogspot.com/2012/02/potensi-kepemimpinan-siswa.html?m=1>. Diakses pada tanggal 14 mei 2020.
- Robin. 2016. *Pengertian motivasi kerja*. <https://www.universitaspikologi.com/2020/03/motivasi-menurut-para-ahli.html?m=1>. Diakses pada tanggal 14 mei 2020.
- Sedarmayanti. 2011:2. *Pengertian lingkungan kerja*. <http://adaddanuarto.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1>. Diakses pada tanggal 28 maret 2020.

- Sedarmayanti. 2011. *Definisi Lingkungan Kerja*. Adad Danuarta. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. Jenis dan faktor lingkungan kerja menurut para ahli. <http://www.universitaspikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.htm?m=1>. Diakses pada tanggal 28 maret 2020.
- Siagian, Sondang P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suprpta, Made. Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4 No 5, hal 430-442.
- Sya'roni, Toni H. dan D. Cahyono. 2018. "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (studi pada guru SMK Swasta kecamatan tempeh lumajang)". *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI)*. Vol. 8 No. 2 Hal 131-147.
- Tamarindang, Billy, Lisbeth Mananeke dan Merinda Pandowo. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BANK Cabang manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No 2 Hal 1599-1606.