

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia

Anastasya Jasmine¹⁾, Eso Hernawan²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email : anastasyajasmine61@gmail.com, eso.hernawan@ubd.ac.id

Abstrak

Penelitian ditujukan untuk memahami adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. Sumber data dalam penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner terhadap 100 responden yaitu karyawan perusahaan. Kemudian mengaplikasikan program SPSS versi 22.0 untuk analisis datanya.

Hasil persamaan yang muncul saat analisis linear berganda yaitu $Y = 26,924 - 0,146 X_1 + 0,212 X_2 + 0,307 X_3$ dan koefisien korelasi motivasi dengan nilai 0,063 sangat lemah, selanjutnya koefisien korelasi lingkungan kerja dengan nilai 0,294 cukup, serta koefisien korelasi kepemimpinan dengan nilai 0,391 cukup.

Diperoleh hasil koefisien determinasi variabel mempengaruhi terhadap dipengaruhi yaitu nilainya 19,1% sisanya 80,9% kinerja karyawan terpengaruh melalui berbagai variabel yang tidak disebutkan.

Untuk t_{hitung} motivasi dengan nilai 0,624; t_{hitung} lingkungan kerja dengan nilai 3,044; t_{hitung} kepemimpinan dengan nilai 4,200; dibandingkan t_{tabel} dengan nilai 1,98498 artinya motivasi tidak berpengaruh sedangkan kinerja karyawan dapat pengaruh dari lingkungan kerja juga kepemimpinan. F_{hitung} motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dengan nilai 8,782 lebih besar dari F_{tabel} senilai 2,70 serta probabilitas 0,000 dibawah 0,05 maka H_a diterima H_o ditolak yang bermaksud kinerja karyawan dapat pengaruh dari motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan pada PT. Prima Prospek Indonesia.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Human resources menjadi peranan penting guna mewujudkan target perusahaan yang telah ditentukan sejak awal perusahaan dibentuk. Jika sumber daya manusia tidak ada, perusahaan tidak akan dapat mewujudkan tujuannya dengan baik walaupun telah dibantu oleh sumber daya lainnya. Agar tujuan dapat tercapai, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik. *Human resources* sebagai pedoman yang berkaitan mengenai hal-hal tentang sumber daya manusia contohnya ketika ingin menciptakan manusia yang hebat dan berkualitas. Setelah sumber daya manusia berhasil, perusahaan perlu memberikan umpan balik yang baik pula kepada mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi dalam perusahaan dapat menjadi upaya mendorong individu untuk mengumpulkan kemampuan baik bentuk tenaga, keahlian, dan batas untuk mencapai tujuan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika hadir motivasi, maka akan timbul rasa bangga pada karyawan yang akan mempengaruhi semangat dalam bekerja. Bertambah tingginya motivasi yang hadir, maka semakin berkembang juga kinerja dari karyawan tersebut. Melalui pengamatan dalam masalah motivasi, PT. Prima Prospek Indonesia telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik bagi perusahaan dengan memberikan bonus. Dengan adanya bonus ini harapannya karyawan akan semakin giat dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Namun ada ketentuan pemotongan bonus ketika karyawan terlambat masuk kerja sehingga jika mereka ingin mendapatkan bonus penuh, mereka perlu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja dan dengan toleransi yang telah diberikan. Semua ini dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hanya saja perusahaan kurang memberikan pelatihan kepada karyawannya sedangkan dengan adanya *training*, karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.

Lingkungan kerja menjadi segala sesuatu di sekeliling kantor yang dapat menjadi faktor pengaruh kinerja seorang karyawan (Priscillia, Lovie Angela, 2022). Ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan mendukung, hasilnya karyawan akan bahagia dan merasa nyaman sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. Karena faktor teman kerja yang baik dan suasana akan membuat kebahagiaan ketika menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan yang telah diamati, perusahaan ini dalam hal kenyamanan telah memberikan fasilitas yang cukup memadai seperti peralatan kantor yang lengkap dan berfungsi baik juga ruangan yang bersih. Namun dalam hubungan antar karyawan perusahaan ini kurang baik karena beberapa karyawan yang kurang ramah, tidak adanya rasa peduli dan tidak saling menopang antara yang satu maupun yang lainnya. Hal ini dapat berdampak pada kurangnya koordinasi dalam bekerja sesama karyawan. Karena dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, karyawan dapat menjadikan rasa kekeluargaan dapat terbentuk sehingga kinerja mereka pun akan membaik.

Tidak hanya motivasi maupun lingkungan kerja, kinerja karyawan juga terpengaruh oleh kepemimpinan untuk menggapai tujuan suatu perusahaan. Seorang pemimpin dapat kita anggap sebagai faktor penentu dalam berhasilnya sebuah perusahaan maka hendaknya mempunyai komunikasi yang efektif, kemampuan menyelesaikan masalah dan tahu solusi dalam memecahkan masalah yang terjadi (Wiediya & Andy, 2022). Dalam kasus kepemimpinan perusahaan ini, hasil pengamatan yang diperoleh bahwa pemimpin kurang tegas, kurang melakukan pengawasan dan evaluasi dalam menerapkan aturan sehingga banyak karyawan yang terlambat masuk kerja karena pemimpin tidak memberikan sanksi pada karyawan yang tidak

disiplin. Sebab dengan terlambatnya karyawan maka berdampak pula pada tertundanya pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka sehingga nilai perusahaan dan kinerja pun menurun. Kemudian kurangnya komunikasi antara karyawan dengan pemimpin dalam menangani pekerjaan yang menyebabkan tugas tidak dapat dikerjakan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap kinerja karyawan agar mereka memiliki semangat untuk menciptakan prestasi kerja yang baik.

Pencapaian seorang karyawan berupa kualitas atau mutu pekerjaan, kuantitas atau jumlah pekerjaan serta disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan inginkan biasa kita kenal sebagai kinerja. Semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap nilai dan keberhasilan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

PT. Prima Prospek Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendingin seperti kompresor, freon, dan *sparepart* lainnya. Berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan ini perlu adakan perbaikan kualitas kinerja supaya bisa mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yakni sebagian variabel yang memberi dampak pengaruh untuk kinerja karyawan. Dari kajian di atas, maka artinya bahwa ketiga hal itu dapat bertindak atas karyawan ketika menyelesaikan tanggung jawab kelak meningkatnya nilai dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi sebagai kunci keberhasilan dalam perusahaan. Individu dengan motivasi rendah dapat dilihat dari perilaku bekerja lambat yang mengakibatkan target tidak terwujud, sedangkan jika motivasi kerja tinggi, mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar target yang diberikan dapat tercapai. Oleh sebab itu perusahaan perlu menjaga motivasi karyawan sehingga kinerja tetap tinggi.

Menurut Andayani yang dikutip oleh (Hernawan & Mulandoro, 2021) mengatakan bahwa :

Motivasi sebagai alat pokok sebuah perusahaan yang berhasil demi memelihara perkembangan tanggung jawab di perusahaan dengan strategi dan dukungan yang kuat.

Menurut Usman yang dikutip oleh (Cen, 2022, hal. 110) mengatakan bahwa :

Pemberian pemicu agar karyawan semangat menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan motivasi. Sedangkan motif ialah *need* (kebutuhan), *wish* (keinginan), *desire* (dorongan).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi atau sebuah keadaan yang ada di sekeliling karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Jika lingkungan kerja di perusahaan baik, maka akan mempengaruhi dan membagikan hasil yang positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja sebagai salah satu bagian penting yang mampu menumbuhkan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal.

Menurut Danyang Sunyoto yang dikutip oleh (Wibowo et al., 2020) mengatakan bahwa :

Segala sesuatu di sekeliling karyawan dalam organisasi dan memberikan pengaruh ketika sedang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, contohnya ruangan yang bersih, suara-suara, penerangan memiliki makna yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini yang dikutip oleh (Rahmawati et al., 2020, hal. 7) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja yakni apa saja yang berada di dekat karyawan serta memberi dampak selagi melakukan tanggung jawab yang diserahkan kepada karyawan, dengan contoh seperti adanya AC (*Air Conditioner*) yang sejuk, penerangan yang sesuai dan lain sebagainya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berhubungan tentang perilaku orang lain yang dipengaruhi oleh seseorang agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Namun tidak bisa disebut juga bahwa seseorang yang mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu dapat kita katakan sebagai pemimpin. Maka dari itu, para pemimpin harus merencanakan dan menyusun sehingga karyawan taat dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.

Menurut Atmosudirdjo yang dikutip oleh (Sulasm, 2020, hal. 110) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan jika dideskripsikan yaitu sebagai sebuah personalitas seseorang yang membuat kelompok lain atau orang-orang ingin untuk mengikuti serta menjadikan orang tersebut sebagai contoh, pemimpin juga memberikan sebuah pengaruh yang baik tentunya dan memancarkan kekuatan sehingga orang-orang lain mau melakukan apa yang diinginkannya.

Menurut Hoyt yang dikutip oleh (Sulasm, 2020) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan merupakan aktivitas atau keterampilan dalam memberikan pengaruh pada orang lain supaya mau berkolaborasi yang dasarnya kepada kemampuan orang tersebut dalam mewujudkan tujuan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Setiap karyawan perlu dinilai kualitas serta kuantitas hasil dari pekerjaannya, seperti perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan dan aspek yang perlu ditingkatkan oleh karyawan guna berhasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setelah dilakukan penilaian kinerja, karyawan juga perlu tahu bagaimana hasilnya agar tidak adanya konflik antara penilaian dengan karyawan yang dinilai.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa :

Memberikan batasan terhadap kinerja atau prestasi kerja sebagai bentuk hasil pekerjaan dalam hal kualitas dan juga kuantitas yang diraih ketika menjalankan pekerjaan selaras dengan tanggungan dan kewajiban yang sudah diberikan.

Menurut Byar dan Rue yang dikutip oleh (Warella et al., 2021, hal. 17) mengatakan bahwa :

Kinerja merupakan tingkatan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Kinerja juga yang akan mempertimbangkan orang tersebut telah memenuhi tugas yang diberikan dengan baik atau belum.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian bentuk deskriptif yang diterapkan dalam penelitian ini serta pengumpulan data lewat kuesioner kemudian mengaplikasikan program SPSS versi 22.0 untuk analisis datanya

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang diprioritaskan objeknya yaitu pada PT. Prima Prospek Indonesia yang bertempat di Jalan Peta Selatan Ruko City Square Blok B No. 11-12 Kalideres, Jakarta Barat, Indonesia.

Populasi

Seluruh bagian yang hendak digunakan sebagai area inferensi atau generalisasi yaitu disebut dengan populasi. Elemen dari populasi merupakan semua poin yang hendak dinilai, yang merupakan bagian dari elemen yang akan dibahas.

Penulis menentukan populasi yang digunakan untuk penelitian ini yakni 100 orang yang adalah jumlah karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.

Sampel

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, hal. 182) mengatakan bahwa :

Faktor dari jumlah dan individualitas yang populasi miliki adalah pengertian dari sampel.

Jenis metode *sampling* jenuh yang diterapkan penulis dalam penelitian ini sebab jumlah populasi yang tidak besar yaitu 100 orang yang adalah karyawan dari PT. Prima Prospek Indonesia. Biasanya ketika menetapkan metode ini, semua anggota karyawan dijadikan sebagai sampel.

Analisis Deskripsi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

Statistik deskriptif merupakan statistik yang diperlukan ketika ingin membuat analisis data dengan cara menguraikan serta mendeskripsikan data yang diperoleh kemudian dikumpul sesuai keadaan dan tidak ada maksud untuk menghasilkan *final* kesimpulan berlangsung bentuk lumrah maupun generalisasi.

Frekuensi Data

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Setyawan et al., 2021, hal. 2) mengatakan bahwa :

Teknik dalam menyusun data dengan gambaran berupa kelompok dimulai dengan yang kecil hingga ke yang besar berdasarkan kategori yang ditentukan serta kelas-kelas interval disebut sebagai distribusi frekuensi.

Ketika data yang diperoleh dalam jumlah banyak, maka kita akan kesulitan untuk memahaminya. Sebab itulah, jika data dalam jumlah banyak perlu disusun dan diorganisir dengan meringkas data tersebut supaya mudah dianalisis dan dipahami sesuai dengan kebutuhan kita.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Fen & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

Validitas yaitu sebuah ukuran ketika menentukan bahwa variabel atau instrumen dalam penelitian valid atau diterima.

Uji validitas ini perbandingan nilai r_{tabel} dan r_{hitung} , r_{tabel} diperoleh dari nilai *degree of freedom* (df) = $n-2$, sedangkan r_{hitung} diperoleh dari *corrected item total correlation*. Menentukan instrumen valid atau tidak yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan valid sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Efrem & Hernawan, 2022) mengatakan bahwa :

Reliabilitas yaitu merupakan data yang serupa dalam keadaan berbeda.

Untuk pengujian reliabilitas menurut Ghazali yang dikutip oleh (Riyanto & Hatmawan, 2020, hal. 75) dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari angka 0,7 baru dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Umumnya dalam analisis ini menggunakan data yang berskala interval. Tujuan dilakukannya kajian ini adalah untuk mendapatkan arah antara hubungan variabel yang mempengaruhi atas variabel dipengaruhi apakah muncul positif bisa juga negatif serta memperkirakan berapa nilai variabel Y ketika variabel X naik/turun.

Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan ketika memperkirakan berapa besar nilai pengaruh antara variabel pengaruh dan terpengaruh digunakanlah analisis ini.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini fungsinya untuk melihat adanya pengaruh atau tidak antara variabel mempengaruhi terhadap variabel dipengaruhi secara bersamaan.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali yang dikutip oleh (Kencana & Tholok, 2022) mengatakan bahwa :

Tujuan dari menguji multikolinearitas yaitu untuk memahami model regresi dalam penelitian apakah ada korelasi antar variabel terikat dengan variabel bebas.

Yang menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika terjadi hal ini, suatu variabel dengan korelasi kuat dengan variabel lain ketahanan prediksinya tidak meyakinkan dan tidak ekuivalen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rochmat yang dikutip oleh (Bunkiong & Janamarta, 2022) mengatakan bahwa :

Pengetesan heteroskedastisitas tujuannya digunakan ketika membuktikan bahwa ada hubungan model regresi maupun adanya varians yang sejenis antar pengamatan.

Dikatakan heteroskedastisitas ketika varian berbeda, pembuktian dilihat dari grafik *scatterplot* lalu bisa dengan nilai dari prediksi variabel. Penelitian dikatakan baik jika tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali yang dikutip oleh (Devi Natalia & Suhendar Janamarta, 2022) mengatakan bahwa :

Fungsi dari uji normalitas yaitu untuk meninjau dalam model regresi jika muncul variabel pengganggu.

Apabila nilai signifikansi yang muncul 0,05, dikatakan data itu normal. Dan apabila hasil suatu uji statistik menunjukkan adanya penurunan artinya variabel tersebut tidak berdistribusi dengan normal.

Uji t

Menurut Gozhali yang dikutip oleh (Inggriani & Janamarta, 2019) mengatakan bahwa :

Pada intinya uji hipotesis t digunakan ketika membuktikan berapa besarnya nilai pengaruh satu variabel X/bebas atas variabel Y/terikat secara parsial/individu.

Uji ini dijalankan ketika ingin mengukur satu dari variabel mempengaruhi secara individu atas variabel yang dipengaruhi. Dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dipastikan bahwa terjadi pengaruh serta H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dipastikan bahwa tidak terjadi pengaruh serta H_a ditolak sedangkan H_o diterima.

Uji F

Menurut Ghazali yang dikutip oleh (Inggriani & Janamarta, 2019) mengatakan bahwa :

Poin uji F yaitu digunakan untuk membuktikan pengujian hipotesis bahwa secara bersamaan variabel bebas dengan nol.

Uji ini dijalankan ketika ingin mengukur pengaruh semua variabel yang mempengaruhi secara bersamaan atas variabel yang dipengaruhi. Dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dipastikan terjadi pengaruh serta H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dipastikan tidak terjadi pengaruh antar serta H_a ditolak sedangkan H_o diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Seberapa besarnya dampak *independen variable* terhadap *dependen variable* didapati jika menemukan berapa nilai dari koefisien r^2 , yang fungsinya untuk memperkirakan besar presentase dari *independen variable* terhadap *dependen variable*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis X1 terhadap Y

a. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.632	5.176		7.658	.000
	MOTIVASI	.074	.118	.063	.624	.534

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(X1) Motivasi mempunyai t_{hitung} (0,624) $<$ t_{tabel} (1,98498) serta hasil probabilitas 0,534 $>$ 0,05 jadi H_o diterima sementara itu H_a ditolak yakni bermaksud tidak terjadi pengaruh positif juga signifikan di antara (X1) Motivasi atas (Y) Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.063 ^a	.004	-.006	4.187

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai R Square yang menyatakan seberapa baik regresi diciptakan antara variabel bebas (X1) atas variabel terikat (Y) yaitu senilai 0,4%. Jadi jika disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh dengan andil 0,4% atas variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis X2 terhadap Y

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.192	3.524		9.135	.000
1 LINGKUNGAN KERJA	.247	.081	.294	3.044	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(X2) Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} (3,044) > t_{tabel} (1,98498) serta hasil probabilitas $0,003 < 0,05$ jadi H_0 ditolak sementara itu H_a diterima yakni bermaksud terjadi pengaruh positif juga signifikan di antara (X2) Lingkungan Kerja atas (Y) Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.086	.077	4.010

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai R Square yang menyatakan seberapa baik regresi diciptakan antara variabel bebas (X2) atas variabel terikat (Y) yaitu senilai 8,6%. Jadi jika disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh dengan andil 8,6% atas variabel kinerja karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis X3 terhadap Y

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.369	3.233		9.083	.000
KEPEMIMPINAN	.314	.075	.391	4.200	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(X3) Kepemimpinan mempunyai $t_{hitung} (4,200) > t_{tabel} (1,98498)$ serta hasil probabilitas $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak sementara itu H_a diterima yakni bermaksud terjadi pengaruh positif juga signifikan di antara (X3) Kepemimpinan atas (Y) Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.144	3.862

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai R Square yang menyatakan seberapa baik regresi diciptakan antara variabel bebas (X3) atas variabel terikat (Y) yaitu senilai 15,3%. Jadi jika disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh dengan andil 15,3% atas variabel kinerja karyawan (Y).

4. Pengujian Hipotesis X1, X2, dan X3 terhadap Y

a. Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371.409	3	123.803	8.782	.000 ^b
Residual	1.353.341	96	14.097		

Total	1.724.750	99			
-------	-----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Terdapat hasil nilai dari F_{hitung} yaitu 8,782 serta tingkat sig 0,000 yang akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Dapat diuraikan bahwa nilai F_{hitung} (8,782) > F_{tabel} (2,70) kemudian hasil probabilitas $0,000 < 0,05$ jika diuraikan H_0 ditolak sementara itu H_a diterima yang bermaksud terjadi pengaruh secara bersamaan di antara (X1) Motivasi, (X2) Lingkungan Kerja, dan (X3) Kepemimpinan atas (Y) Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	.215	.191	3.755

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diuraikan dalam nilai Adjusted R Square adalah yang membuktikan sekian baiknya regresi yang diciptakan antara variabel mempengaruhi (X1, X2, X3) atas variabel dipengaruhi (Y) yaitu senilai 19,1%. Jadi jika disimpulkan bahwa terjadi pengaruh (X1, X2, X3) dengan andil 19,1% atas variabel (Y).

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian kemudian pembahasan yang telah dipaparkan, jika disimpulkan maka :

1. Terjadi pengaruh (X1) Motivasi atas (Y) Kinerja Karyawan dari koefisien determinasi yaitu senilai 0,004 atau 0,4%. Kemudian sisa senilai 99,6% kinerja karyawan terpengaruh melalui berbagai variabel yang tidak disebutkan. Dipastikan kembali juga hasil uji t yaitu t_{hitung} (0,624) < t_{tabel} (1,98498) serta hasil probabilitas $0,534 > 0,05$ jadi H_0 diterima sementara itu H_a ditolak yang bermaksud tidak terjadi pengaruh positif juga signifikan di antara motivasi atas kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.
2. Terjadi pengaruh (X2) Lingkungan Kerja atas (Y) Kinerja Karyawan dari koefisien determinasi yaitu senilai 0,086 atau 8,6%. Kemudian sisa senilai 91,4% kinerja karyawan terpengaruh melalui berbagai variabel yang tidak disebutkan. Dipastikan kembali juga hasil uji t yaitu t_{hitung} (3,044) > t_{tabel} (1,98498) serta hasil probabilitas $0,003 < 0,05$ jadi H_0 ditolak sementara itu H_a diterima yang bermaksud terjadi pengaruh positif juga signifikan di antara lingkungan kerja atas kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.
3. Terjadi pengaruh (X3) Kepemimpinan atas (Y) Kinerja Karyawan dari koefisien determinasi yaitu senilai 0,153 atau 15,3%. Kemudian sisa senilai 84,7% kinerja karyawan terpengaruh melalui berbagai variabel yang tidak disebutkan. Dipastikan kembali juga hasil uji t yaitu t_{hitung} (4,200) > t_{tabel} (1,98498) serta hasil probabilitas $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak

sementara itu H_0 diterima yang bermaksud terjadi pengaruh positif juga signifikan di antara kepemimpinan atas kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.

4. Terjadi pengaruh (X1) Motivasi, (X2) Lingkungan Kerja, dan (X3) Kepemimpinan bersama-sama atas (Y) Kinerja Karyawan dari koefisien determinasi yaitu senilai 0,191 atau 19,1%. Kemudian sisa senilai 80,9% kinerja karyawan terpengaruh melalui berbagai variabel yang tidak disebutkan. Dipastikan kembali juga hasil uji F yaitu $F_{hitung} (8,782) > F_{tabel} (2,70)$ serta hasil probabilitas $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak sementara itu H_0 diterima yang bermaksud terjadi pengaruh bersama-sama di antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan atas kinerja karyawan.
5. Hasil persamaan yang muncul saat analisis linear berganda yaitu $Y = 26,924 - 0,146 X_1 + 0,212 X_2 + 0,307 X_3$ yang dimana jika variabel (X1) Motivasi, (X2) Lingkungan Kerja, dan (X3) Kepemimpinan tidak adanya kenaikan maka (Y) Kinerja Karyawan tetap sama yaitu sejumlah 26,924; sedangkan jika ada kenaikan senilai 1 *point* pada (X1) Motivasi maka (Y) Kinerja Karyawan akan berubah sejumlah -0,146; kemudian pada (X2) Lingkungan Kerja maka (Y) Kinerja Karyawan akan berubah sejumlah 0,212; serta pada (X3) Kepemimpinan maka (Y) Kinerja Karyawan akan berubah sejumlah 0,307.

DAFTAR PUSTAKA

- Bunkiong, E., & Janamarta, S. (2022). Pengaruh Keputusan Investasi, Pendanaan, dan Kebijakan Deviden kepada Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan IDX 30 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Cen, C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Nasution (ed.)). PT Inovasi Pratama Internasional.
- Devi Natalia, & Suhendar Janamarta. (2022). *Pengaruh Pemasaran Digital, Brand Awareness, Dan Brand Trust Terhadap Consumer Purchase Decision Pada Produk PT. Surya Global Mandiri*.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Hernawan, E., & Mulandoro, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Inggriani, A., & Janamarta, S. (2019). Pengaruh “Brand Name”, “Perceived Quality”, Harga terhadap Keputusan Pembelian Bahan Bakar Minyak jenis Super, Studi Kausalitas pada Pengguna Motor Produksi Masal di Shell BSD 1 Jalan Pahlawan Seribu. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 26. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.188>

- Kencana, Y. S., & Tholok, F. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT.Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1*(2).
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS, 3*, 1–8.
- Rachel, A. P., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS, 1*(1), 120–130.
- Rahmawati, I., Sa’adah, L., & Chabibi, N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar (ed.)). Penerbit LPPM.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. CV. Budi Utama.
- Setyawan, D., Devriany, A., Huda, N., Rahmadiliyani, N., Patriyani, R., & Sulustyowati, E. (2021). *Buku Ajar Statistika* (M. Seto (ed.)). CV. Adanu Abimata.
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)* (A. Nuryanto (ed.)). Alfabeta.
- Sulasmi, E. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan* (D. Safitri (ed.)). PT Rajagrafindo Persada.
- Warella, S., Revida, E., Abdillah, L., Pulungan, D., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (A. Rikki & J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 20*(3), 248–258.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1*(1), 150–163.