

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JAUHAN ENGINEERING INDONESIA

Ida Hariyanti¹, Roziana Ainul Hidayati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

idahariyanti8@gmail.com 1, roziana@umg.ac.id 2

Abstract

Background - Employee performance is the ability of employees to carry out tasks, and performance is very necessary because with this performance it will be known how far the employee's ability to carry out the tasks assigned by the company. Employee performance will be very important for CV. Jauhan Engineering Indonesia, which is engaged in contracting, relies on the active role of all its Human Resources to improve employee performance.

Objectives - This study aims to analyze the influence of leadership, discipline, motivation and work environment on the performance of employees at CV. Distance Engineering Indonesia.

Design/Methodology/Approach - This research is a quantitative study with data collection techniques using primary data and informant data collection using questionnaires or questionnaire surveys.

Findings - The results of this study indicate that the variables of leadership, motivation, and discipline have a positive and significant effect on the performance of CV employees. Distance Engineering Indonesia. While the Work Environment variable has a positive and insignificant effect on the performance of CV employees. Distance Engineering Indonesia.

Research Implications - This research can be used as a reference for CV. Juhan Engineering Indonesia to improve employee performance by prioritizing leadership patterns and paying attention, making absolute decisions / decisions, motivating, communicating or directing employees, being firm, and giving punishments.

Research Limitations - Research conducted by researchers has limitations, namely only focusing on permanent employees CV. Just stay away from Engineering Indonesia.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation, Discipline, Environment work

Abstrak

Latar Belakang - Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan tugas, dan kinerja sangat perlu sebab dengan adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat penting bagi CV. Jauhan Engineering Indonesia yang bergerak dalam bidang kontraktor yang mengandalkan peran aktif dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan motivasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Desain/Methodologi/Pendekatan - Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan pengambilan data informan menggunakan angket atau survei kuesioner.

Temuan - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Jauhan Engineering Indonesia.

Implikasi Penelitian - Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi CV. Jauhan Engineering Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memprioritaskan pola kepemimpinan dan memperhatikan, mengambil keputusan / keputusan mutlak, memotivasi, komunikasi atau mengarahkan karyawan, tegas, dan memberikan punishment.

Batasan Penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki keterbatasan yaitu hanya memfokuskan pada karyawan tetap CV. Jauhan Engineering Indonesia saja.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya, ini memainkan peran paling penting dalam tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin. Demikian pula dalam menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Karyawan mampu menjadi faktor penggerak dalam segala aktivitas perusahaan. Pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan diperlukannya perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakannya, agar tujuan dari suatu perusahaan tersebut bisa tercapai.

Menjalankan perusahaan kontraktor pada era sekarang ini dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama pada bidang SDM. Salah satu perusahaan yang berjalan dibidang kontraktor adalah CV. Jauhan Engineering Indonesia yang beralamat di Jl. Dr Wahidin S.H No. 187 Sumber Desa Kembangan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Jawa Timur Indonesia, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor Maintenance di PT. Wilmar Nabati Indonesia. Perusahaan ini mengandalkan peranan aktif dari Seluruh sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pegawai pada bagian supervisor, mandor, tukang dan asisten departemen.

Menurut Sedarmayanti (2016: 260), ini berarti bahwa pekerjaan pekerja, proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, harus membuktikan hasil pekerjaan secara konkret dan terukur. Adapun hal negatif yang akan mempengaruhi penurunan kinerja, yaitukurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

karyawan tersebut sehingga kurang mentaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan. karena pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang bisa juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh sebagai acuan dalam suatupencapaian prestasi kerja.

Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin yang artinya mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi lingkungan atau perilaku orang lain (Ardana, 2012:179). CV. Jauhan Engineering Indonesia memiliki pemimpin yang kurang berkomunikasi dengan baik dengan karyawan atau bawahannya. Menurut nara sumber Fuad Abdul Salam, salah satu karyawan di CV. Jauhan Engineering Indonesia diketahui bahwa jarangya pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, pempinan kurang tegas dalam menerapkan aturan serta menindak pegawai yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja yang baik adalah dukungan kuat dari sikap kepemimpinan mereka, tanggung jawab pemimpin adalah membimbing bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan benar, maka akan berdampak besar bagi keberhasilan perusahaan, dan berhasil tidaknya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut. Motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2012:11). Mangkunegara (2005:201) mengumumkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal begitu pula dengan CV. Jauhan Engineering Indonesia terus berupaya untuk mensejah terakan karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kompensasi, pengembangan karir atau promosi jabatan, CV. Jauhan Engineering Indonesia sudah memberikan beberapa Kompensasi dilakukan sesuai dengan ketentuan

yang berlaku .

Gaji pokok yang belum sesuai dalam artian tidak semua karyawan gaji pokoknya sesuai UMK, upah lembur belum terlaksana dengan baik karena belum sesuai dengan peraturan pemerintah. Perusahaan memberikan upah lembur dengan aturan jam mati atau *flat* setiap jamnya. *Family Gathering* di perusahaan ini hanya diadakan jika perusahaan mendapatkan keuntungan saja. Permasalahan ini didukung dari hasil wawancara dengan karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia dimana mereka merasa bahwa upah lembur yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena belum adanya aturan yang jelas dalam proses pemberian upah lembur.

Hasibuan (2013:23) disiplin merupakan fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan, karena sulit tanpa disiplin yang baik. maksimum. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan, karena hanya dalam suasana disiplin, perusahaan dapat menjalankan rencana kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan secara tertib dan disiplin akan mampu meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Menurut Veithzal (2005:444) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan tinggi, pekerjaan sesuai etika.

Kesimpulan indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan bekerja etis sangat diperlukan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Kondisi karyawan saat ini pada CV. Jauhan Engineering Indonesia masih dijumpai adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan masih adanya sebagian karyawan ketidakhadiran kerja. Permasalahan yang dialami oleh CV. Jauhan Engineering Indonesia adalah ketidaksiplinan dalam hal absensi, yaitu keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan membuktikan bahwa karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia memiliki semangat kerja yang rendah.

Pelanggaran kedisiplinan tersebut dalam daftar absensi dikarenakan kurangnya ketegasan pimpinan karena dalam perusahaan pemimpin lah yang berperan serta dibutuhkan agar tercapainya tujuan perusahaan. Noah dan Steve (2012:165),

lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Sedarmayanti (2017:109),), lingkungan kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor fisik di luar orang dan faktor non fisik di dalam perusahaan. Faktor fisik ini meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, bau, getaran mekanis, kelembaban, sirkulasi udara, skema warna, dekorasi tata letak, musik dan keamanan. Faktor non material meliputi hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan rekan kerja di perusahaan yang dapat menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan, lingkungan yang baik akan berdampak baik juga bagi kinerja karyawan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara lnsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja pada CV. Jauhan Engineering Indonesia suhu ruangan kurang sejuk disebabkan oleh pendingin ruangan yang tidak berfungsi maksimal, kebersihan yang kurang terjaga saat istirahat siang yang berakibat pada menurunnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan, seperti kebersihan, kebisingan, udara, dan sebagainya. Interaksi secara langsung yang terus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerjanya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai lingkungan yang baik akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas. Sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru akan menghambat pekerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan disesuaikan dengan standar kinerja karyawan perusahaan. Maka perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal menyesuaikan diri dengan tanggung jawab dan kinerja yang dibebankan

Kepemimpinan

Menurut Yukl (2005:8) Mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yg perlu dilakukan, dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan itu sendiri sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena pemimpin mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugasnya dengan benar dan efektif. Jika benar, maka bawahan akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar serta peranan para pemimpin dalam perusahaan jasa konstruksi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Motivasi

Pentingnya motivasi Karena motivasi adalah apa yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, hal itu membuat mereka mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang terbaik. Hasibuan (2013:143) Motivasi adalah memberikan daya dorong untuk merangsang semangat kerja orang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkan dengan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

H2: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Disiplin

Disiplin merupakan sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, jika dilanggar akan diberi sanksi. Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan, karena tanpa disiplin kerja, tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dengan disiplin kerja yang baik, ini berarti Anda juga akan mendapatkan keuntungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

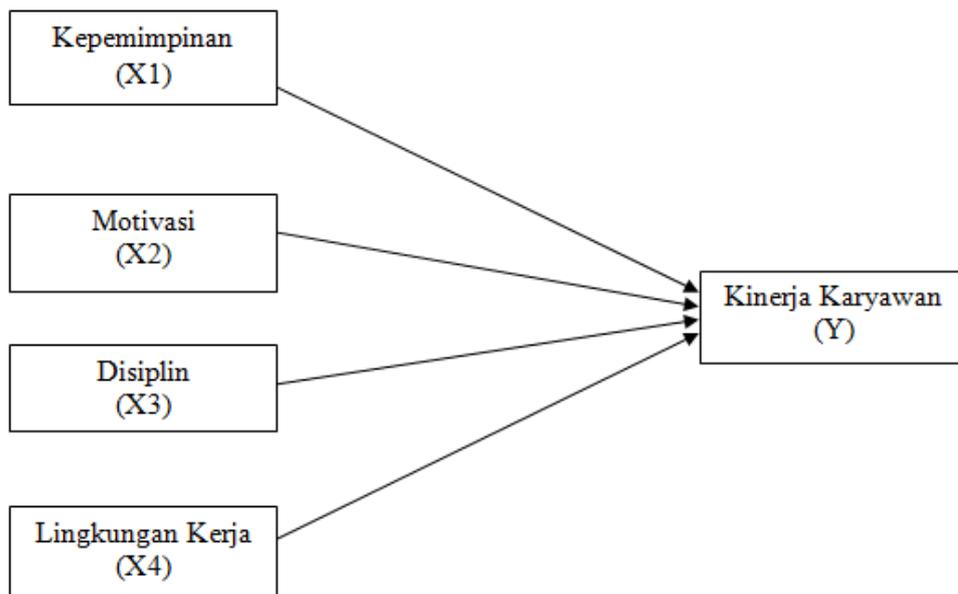
H3: Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan, peraturan, dan metode kerja. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010:301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat Pekerjaan adalah lingkungan kerja non material, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka berpikir

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, karena menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, maka data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data digital, atau data kualitatif yang dinomorkan. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada

filosofi positivis dan digunakan untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu.

Lokasi dan Fokus Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Objek penelitian ini adalah pada proyek kontruksi CV. Jauhan Engineering Indonesia Jl. Dr Wahidin S.H 187 Sumber Kembangan Kebomas Gresik Jawa Timur Indonesia. Penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja pada karyawan tetap

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017: 193), data primer merupakan sumber data yang secara langsung menyediakan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner atau wawancara dengan karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Teknik Pengambilan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode ini merupakan serangkaian dari daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian disebarluaskan untuk diisi oleh responden. Kuisisioner ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia. Bentuk yang dibagikan berupa pertanyaan dan setiap jawaban diberikan bobot nilai menggunakan skala Likert. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,703	0,355	Valid
	X1.2	0,711	0,355	Valid
	X1.3	0,569	0,355	Valid
	X1.4	0,718	0,355	Valid
	X1.5	0,532	0,355	Valid
	X1.6	0,467	0,355	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,921	0,355	Valid
	X2.2	0,721	0,355	Valid
	X2.3	0,893	0,355	Valid
	X2.4	0,873	0,355	Valid
	X2.5	0,824	0,355	Valid
Disiplin (X3)	X3.1	0,794	0,355	Valid
	X3.2	0,815	0,355	Valid
	X3.3	0,711	0,355	Valid
	X3.4	0,765	0,355	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,658	0,355	Valid
	X4.2	0,791	0,355	Valid
	X4.3	0,582	0,355	Valid
	X4.4	0,439	0,355	Valid
	X4.5	0,757	0,355	Valid
	X4.6	0,387	0,355	Valid
	X4.7	0,691	0,355	Valid
	X4.8	0,679	0,355	Valid
	X4.9	0,647	0,355	Valid
	X4.10	0,453	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,673	0,355	Valid
	Y.2	0,819	0,355	Valid
	Y.3	0,773	0,355	Valid
	Y.4	0,864	0,355	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r hitung > dari r tabel. Jadi dapat dinyatakan setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dinyatakan valid, dengan demikian pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2: Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,719	0,70	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,896	0,70	Reliabel
3	Disiplin (X3)	0,772	0,70	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,804	0,70	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,70	Reliabel

Sumber : Data SPSS Diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel, nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3: Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,612	1,635	Nonmultikolinearitas
Motivasi	0,679	1,473	Nonmultikolinearitas
Disiplin	0,527	1,897	Nonmultikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,795	1,257	Nonmultikolinearitas

Sumber : Data SPSS Diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3 diketahui bahwa nilai tolerance value pada variabel Independent Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), Lingkungan Kerja (X4). Lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF juga menunjukan hal yang sama yaitu semua variabel independent kurang dari 10,00 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independet dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4: Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,415	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Motivasi	0,702	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Disiplin	0,450	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,976	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS Diolah

Berdasarkan Tabel 4 hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa semua nilai sig pada variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin (X3), dan lingkungan kerja (X4) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5 : Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30600788
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,398
Asymp. Sig. (2-tailed)		,997

Sumber : Data SPSS Diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5 bahwa nilai *kolmogorov-smirnov Z* adalah 0,398 dengan signifikansi sebesar 0,997 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian data yang telah diuji berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi

Tabel 6: Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,823	,796	1,40288

Sumber : Data SPSS Diolah

Berdasarkan tabel 6 hasil dari uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,796, artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 79,6% terhadap variabel terikat dan 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 : Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,786	2,078		-2,303	,030
Kepemimpinan	,326	,090	,382	3,622	,001
Motivasi	,321	,092	,351	3,505	,002
Disiplin	,359	,114	,359	3,163	,004
Lingkungan Kerja	,010	,045	,022	,235	,816

Sumber : Data SPSS Diolah

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,382X_1 + 0,351X_2 + 0,359X_3 + 0,022X_4 + e$$

1. Nilai *Standardized Coefficient* regresi pada kepemimpinan (X_1) sebesar 0,382 yang artinya setiap kenaikan kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai *Standardized Coefficient* pada variabel kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia.
2. Nilai *Standardized Coefficient* regresi pada motivasi (X_2) sebesar 0,351 yang artinya setiap kenaikan motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai *Standardized Coefficient* pada variabel motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia.

3. Nilai *Standardized Coefficient* regresi pada disiplin (X3) sebesar 0,359 yang artinya setiap kenaikan disiplin (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai *Standardized Coefficient* pada variabel disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia.
4. Nilai *Standardized Coefficient* regresi pada lingkungan kerja (X4) sebesar 0,022 yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai *Standardized Coefficient* pada variabel lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Uji t

Tabel 8 : Uji t

Variabel	Sig	Hasil
Kepemimpinan	0,001	Signifikan
Motivasi	0,002	Signifikan
Disiplin	0,004	Signifikan
Lingkungan kerja	0,816	Tidak signifikan

Sumber : Data SPSS Diolah

1. Variabel kepemimpinan (X1) mempunyai nilai sig sebesar 0,001 dimana kurang dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
2. Variabel motivasi (X2) mempunyai nilai sig sebesar 0,002 dimana kurang dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
3. Variabel disiplin (X3) mempunyai nilai sig sebesar 0,004 dimana kurang dari 0,05 atau $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
4. Variabel lingkungan kerja (X4) mempunyai nilai sig sebesar 0,816 dimana lebih dari 0,05 atau $0,816 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Jauhan Engineering Indonesia, hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin baiknya kepemimpinan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja pada karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia. Handoko (2009:98) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Hasil dari pengaruh variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia sehingga hasil tersebut sejalan dengan pendapat Derendehe (2013:56) yang menyimpulkan bahwa dalam penelitiannya yang menganalisis Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari kartikasari (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Jauhan Engineering Indonesia, hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan maka ia akan bekerja keras, tekun, senang hati sehingga hasil sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan meningkatnya kinerja seseorang karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Latief (2012) yang menyatakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Mangkunegara (2011:104) juga menyatakan pentingnya motivasi adalah hal yang mendorong kondisi seseorang dalam mencapai prestasi yang maksimal. Hasil dari pengaruh variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia sehingga hasil tersebut sejalan dengan

penelitian Ardianto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Jauhan Engineering Indonesia, hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin baiknya kedisiplinan maka akan semakin tinggi pula kinerja pada karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia dan dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan tentunya akan memperlambat pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Hasil dari pengaruh variabel disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia sehingga hasil tersebut sejalan dengan pendapat Nurcahya dan Sary (2018), Ardianto (2017), Sanjaya (2015), dan Narpaduhita (2016), yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Jauhan Engineering Indonesia, hasil positifnya menunjukkan bahwa sesuai dengan pendapat Sofyan (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang mempengaruhinya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan yang baik akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat. Jadi adanya lingkungan kerja yang mampu menjadikan pegawai bekerja dengan tenang, nyaman, dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

Hasil dari pengaruh variabel lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia karena, dalam penelitian ini menggunakan sepuluh indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yang memiliki sepuluh instrumen pernyataan jawaban responden yaitu sinar matahari, sirkulasi udara, masker keselamatan kerja, ventilasi, ruang kerja, kedap suara, bunyi mesin, kebersihan, warna ruangan, dan musik. Diantara instrumen tersebut didapati pernyataan responden yang paling tinggi total skornya dengan perolehan 121, yang

menunjukkan bahwa karyawan tetap setuju dikantor disiapkan masker keselamatan kerja apalagi dimasa pandemi seperti ini. Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan instrumen pernyataan indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja dengan total skor 97, yang dikategorikan ragu-ragu.

Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada karyawan kurang berpengaruh atau ragu-ragu Terhadap kinerja karyawan karena pada karyawan kontrak tidak sepenuhnya yang bekerja di kantor dan ada juga bekerja di bagian lapangan maka dari itu sepuluh instrumen pernyataan kurang efisien. Hal ini sesuai dengan teori menurut Sedarmayanti (2017:132) lingkungan kerja merupakan semua bahan dan alat yang ada di sekeliling tempat orang bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan praturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok dan hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
3. Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

VI. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

3. Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana.K, Mujiati.W, Utama.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Derendehe A., 2013, Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Latief, Baharuddin. Agustus 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noah, Y. & Steve, M. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2, 1, 20.
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methodhs), Alfabeta, Bandung.

Taiwo, A.S. 2010. The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.