

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA)

DEAN RIZKI SAMUDERA

Arka'a Ahmad Agin

Fery Panjaitan

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract-Organizational performance is the final result of work done to achieve organizational goals that have been set. Employee performance can be improved by providing a good example of a leader, motivating employees and always paying attention to employees at work. Leadership is an activity to influence the behavior of others so that they want to be directed to achieve certain goals. Motivation is the employee's response to a number of statements about the overall effort arising from within the employee so that the growing drive to work and desired goals can be achieved. This study aims to determine the effect of leadership, motivation, environment, work and work training on employee performance at PT. Sumber Cipta Multiniaga Pangkalpinang. The number of samples in this study were 75 employees which is also a sample of all populations in the company. Data collection techniques used were questionnaire techniques with Likert and interval scales. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The multiple linear regression analysis test used in this study includes: partial test (t test), simultaneous test (F test) and coefficient of determination test (R² / R Square). The results showed leadership, motivation, work environment and work training had a positive and significant effect on employee performance. Leadership improvement can be done by always providing guidance, input to subordinates, being able to overcome any problems at work, and also must have attitudes and responsibilities within the company.

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

I. PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh

keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Menghadapi persaingan pada era perdagangan bebas, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan seoptimal mungkin untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang sebenarnya akan dicapai dari penerapan penilaian kinerja karyawan itu. Kesalahan dapat terjadi apabila pemberian umpan balik lebih dipandang sebagai alat penilaian produktivitas kerja karyawan dari pada alat pengembangan atau komunikasi (Habibah, 2001).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

PT. Djarum Tbk merupakan sebuah perusahaan rokok di Indonesia yang bermarkas di Kudus, Jawa Tengah. Djarum merupakan salah satu dari tiga perusahaan rokok terbesar di Indonesia (dua lainnya adalah Gudang Garam dan HM Sampoerna). Perusahaan ini awalnya bernama Djarum Gramophon, tetapi ketika perusahaan Djarum ini diakuisisi pada tahun 1951 oleh Oei Wie Gwan, ayah dari pemilik sekarang, dia memendekkan namanya menjadi Djarum saja. Wie Gwan memulai usaha Djarum ini dengan tujuh puluh karyawan dan sejak awal ia terus mencengkeram seluruh aspek produksi rokok kretek, rumusan campuran tembakau Djarum tersendiri, campuran cengkeh Djarum tersendiri untuk memastikan bahwa

kualitas dari rokok kreteknya berbeda dengan yang lain dan bisa dipertahankan. Perusahaan merek pertama adalah Djarum dan Kotak Adjaib dan awalnya mereka hanya dijual di wilayah Kudus.

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting didalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. Handoko (2009) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2003) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif dalam bekerja tersebut.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai agar dapat berkegiatan optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap atasan, dan lingkungan fisik disuatu perusahaan atau organisasi. Menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut Marwansyah (2010) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Pangkalpinang.

3. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja yang layak pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja yang sesuai pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses belajar untuk manajemen agar menjadi seorang manajer yang baik. Manajemen itu memenuhi syarat sebagai ilmu pengetahuan karena manajemen mempergunakan metode ilmu pengetahuan untuk mencari kebenaran, misalnya metode induksi dan metode deduksi. Manullang, M dan Marihot Manullang (2000) berpendapat bahwa unsur-unsur manajemen itu adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan (pengawasan). Handoko (2009) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Pengertian Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehinggatujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari tenaga kerja. Adapun pendapat dari Manulang (2001) manajemen personalia adalah sebuah bidang ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan dan juga rasa partisipasi pekerjaan di dalam suatu kegiatan atau aktivitas. Ranupandojo serta Husnan (2002) manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pembagian kompesansi, penginterpretasian, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk dapat membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, individu dan juga masyarakat.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting di dalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian kelompok organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya untuk melakukan sesuatu untuk tujuan perusahaan hal ini bagaimana pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan; Handoko (2009).

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Kadarisman (2012) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan

untuk berbuat atau bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*).

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengertian Pelatihan Kerja

Marwansyah (2010) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja, pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dari definisi tersebut pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan peraktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Keterampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincihan mental berfikir dari segala arah, kecepatan, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidup yang mantap dan mandiri.

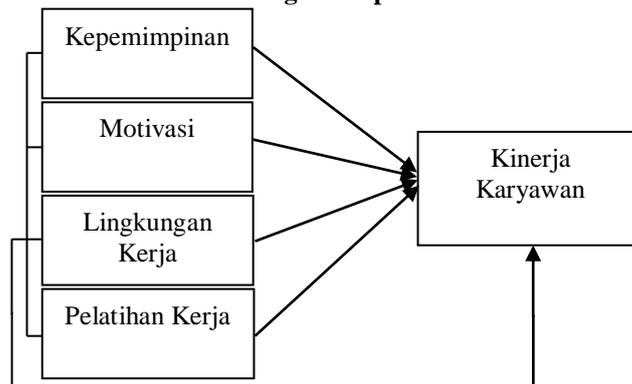
Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil upaya individu atau organisasi dalam melaksanakan kewajiban *job discription* yang telah ditetapkan guna tercapainya hasil dari tujuan yang diberikan organisasi kepada setiap anggota organisasinya. Secara mendasar kinerja merupakan usahadan tanggungjawab dari setiap individu atau karyawan dalam melaksanakan tuntutan kerja dan sedangkan kinerja organisasi adalah kegiatan dan hasil yang dilakukan setiap individu dan kelompok kerja guna tercapainya tujuan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Marwansyah (2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (di bandingkan dengan standar yang telah ada).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀:** Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₁:** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₀:** Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₀:** Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₀:** Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₄:** Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₀:** Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₅:** Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Mulyatiningsih (2011) populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan atau benda yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA sebanyak 100 orang karyawan.

b. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Apabila Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut

beberapa kendala yang akan di hadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA sebanyak 75 orang karyawan.

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Adapun variabel bebas di dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan (X_1)
2. Motivasi (X_2)
3. Lingkungan Kerja (X_3)
4. Pelatihan Kerja (X_4)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) yang mengungkapkan bahwa teknik pengambilandata merupakan prioritas utama yang memiliki nilai strategis dalam penelitian, hal ini diungkapkan lantaran tujuan penelitian ialah mendapatkan data-data, baik primer, ataupun data skunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan sedikit wawancara dengan karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi berbagai macam pertanyaan tertulis dari masing-masing variabel penelitian yang diberikan langsung kepada responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bagi peneliti agar tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa didapatkan dari responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bias lebih *representative* (Sugiyono, 2017). Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis, maka sampel yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 responden pada PT. Sumber Cipta Multiniaga. Dengan menggunakan rumus dari Hair, et. al. (2006) dengan penetapan sampel yang digunakan yaitu:

$$n = (15 \text{ s/d } 20) \times k = (15 \text{ s/d } 20) \times 5 = 75 \text{ s/d } 100 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = sampel (konsumen yang dijadikan responden)

k = variabel penelitian yang digunakan 15 s/d 20

15 s/d 20 = jumlah observer menurut Hair, et. al. (2006)

IV. PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jenis penelitian yaitu metode kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan studi kasus menurut Sugiyono (2013). Fenomena yang berkaitan dengan hasil penelitian perlu dilakukan profil responden. Profil responden yang diidentifikasi mencakup beberapa hal yang diduga berkaitan erat dengan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan dari data primer yang telah dikumpulkan oleh peneliti maka data jumlah responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, jenis usia dan lama bekerja.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	X1	X2	X3	X4
Valid	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0
Mean	12.960	16.680	12.840	14.320
Std. Deviation	2.435	2.891	1.875	2.542
Minimum	6.000	9.000	9.000	4.000
Maximum	15.000	20.000	15.000	20.000

Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan pada tabel diatas data-data yang digunakan untuk analisis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. N atau jumlah data yang *valid* (sah untuk diproses) adalah 75, sedangkan data yang ditolak atau *missing* adalah 0 yang berarti bahwa keseluruhan data dari x_1 , x_2 , x_3 , x_4 dan kinerja karyawan adalah *valid* dan data dapat diproses lebih lanjut.
2. *Mean*, merupakan jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang digunakan. Rata-rata (*mean*) untuk x_1 sebesar 12,960, x_2 sebesar 16,680, x_3 sebesar 12,840, x_4 sebesar 14,320, dan kinerja karyawan sebesar 17,067.
3. *Standard deviation*, merupakan suatu ukuran penyimpangan, jika nilai *standard deviation* kecil maka data yang digunakan mengelompok disekitar nilai rata-rata. Perbandingan antara *mean* dan *standard deviation* untuk x_1 yaitu $12,960 > 2,435$, x_2 yaitu $16,680 > 2,891$, x_3 yaitu $12,840 > 1,875$, x_4 yaitu $14,320 > 2,542$, dan kinerja karyawan yaitu $17,067 > 2,796$.
4. Nilai data minimum pada penelitian ini untuk variabel x_1 sebesar 6,000, x_2 sebesar 9,000, x_3 sebesar 9,000, x_4 sebesar 4,000, dan kinerja karyawan sebesar 11,000.
5. Nilai data maksimum pada penelitian ini untuk variabel x_1 sebesar 15,000, x_2 sebesar 20,000, x_3 sebesar 15,000, x_4 sebesar 20,000, dan kinerja karyawan sebesar 20,000.

Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil dari r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka variabel tersebut dinyatakan *valid* dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak *valid* dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Nilai r_{tabel} perlu terlebih dahulu ditentukan *degree of freedom* (df) yang akan digunakan, melalui rumus $df = n - 2$ dimana "n" adalah jumlah sampel penelitian yaitu 75 orang,

maka $df = 75-2$ dan diperoleh hasil $df = 73$. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui nilai $r_{tabel} \alpha = 5\%$ adalah sebesar 0.2272. Hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Rekapitulasi Nilai r
Validitas Instrumen Penelitian

Sumber: Data diolah secara manual (2020)

Data diatas dapat kita lihat bahwa keseluruhan item butir pernyataan yang berjumlah 18 (delapan belas) memperoleh hasil nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka dapat diinterpretasikan 18 (delapan belas) buah item pernyataan terkait variabel bebas dan terkait dinyatakan *valid* atau mampu mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dan validitas terhadap data mentah dilakukan untuk melihat konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Peneliti mengukur reliabel suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach's Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6 dan apabila suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kreteria	Keterangan
1	(X ₁)	0.889	0,60	Reliabel
2	(X ₂)	0.843	0,60	Reliabel
3	(X ₃)	0.816	0,60	Reliabel
4	(X ₄)	0.880	0,60	Reliabel
5	(Y)	0.880	0,60	Reliabel

Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat hasil uji reliabilitas yang diatas menunjukkan hasil dari *Cronbach's alpha* sebesar 0.889 dimana lebih besar dari *Cronbach's alpha* 0,6, sehingga dapat disimpulkan variabel Kepemimpinansudah reliabel. Hasil uji reliabilitas yang diatas menunjukkan hasil dari *Cronbach's alpha* sebesar 0.843 dimana lebih besar dari *Cronbach's alpha* 0,6, sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasisudah reliabel. Hasil uji reliabilitas yang diatas menunjukkan hasil dari *Cronbach's alpha* sebesar 0.816 dimana lebih besar dari *Cronbach's alpha* 0,6, sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerjasudah reliabel. Hasil uji reliabilitas yang diatas menunjukkan hasil dari *Cronbach's alpha* sebesar 0.880 dimana lebih besar dari *Cronbach's alpha* 0,6, sehingga dapat disimpulkan variabel Pelatihan Kerja sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas yang diatas menunjukkan hasil dari *Cronbach's alpha* sebesar 0.880 dimana lebih besar dari *Cronbach's alpha* 0,6,

sehingga dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

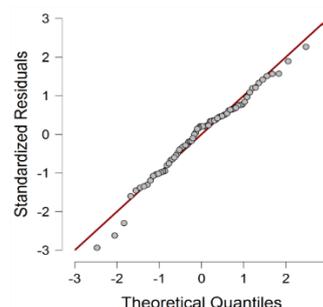
a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
(X ₁)	Pernyataan 1	0.859	0.2272	Valid
	Pernyataan 2	0.923	0.2272	Valid
	Pernyataan 3	0.935	0.2272	Valid
(X ₂)	Pernyataan 1	0.914	0.2272	Valid
	Pernyataan 2	0.896	0.2272	Valid
	Pernyataan 3	0.863	0.2272	Valid
	Pernyataan 4	0.608	0.2272	Valid
(X ₃)	Pernyataan 1	0.919	0.2272	Valid
	Pernyataan 2	0.739	0.2272	Valid
	Pernyataan 3	0.909	0.2272	Valid
(X ₄)	Pernyataan 1	0.770	0.2272	Valid
	Pernyataan 2	0.842	0.2272	Valid
	Pernyataan 3	0.863	0.2272	Valid
	Pernyataan 4	0.595	0.2272	Valid
(Y)	Pernyataan 1	0.812	0.2272	Valid
	Pernyataan 2	0.935	0.2272	Valid
	Pernyataan 3	0.878	0.2272	Valid
	Pernyataan 4	0.812	0.2272	Valid

berdistribusi normal atau baik, yaitu dengan cara menggunakan grafik normal *probability plots*. Berikut ini hasil uji normalitas:

Grafik 1
Hasil Uji Normalitas
Q-Q Plot Standardized Residuals



Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Grafik 1 diatas hasil dari *Q-Q Plot Standardized Residuals* dimana memperlibatkan data yang tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan data tidak menyebar jauh dari garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam

model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya, sedangkan nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Intercept)		
	Kepemimpinan	0.713	1.403
	Motivasi	0.650	1.539
	Lingkungan Kerja	0.597	1.676
	Pelatihan Kerja	0.953	1.049

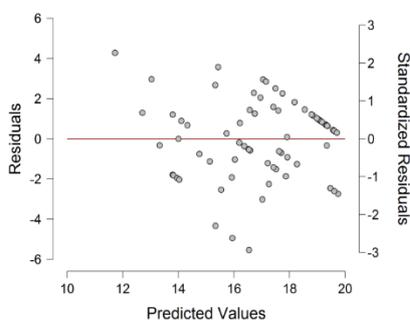
Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Tabel 4 diatas, maka dapat disimpulkan nilai *tolerance* untuk variabel kepemimpinan (X_1) yaitu 0,713 > 0,10 dan nilai VIF 1,403 < 10, nilai *tolerance* untuk variabel motivasi (X_2) yaitu 0,650 > 0,10 dan nilai VIF 1,539 < 10, nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu 0,597 > 0,10 dan nilai VIF 1,676 < 10, nilai *tolerance* untuk variabel pelatihan kerja (X_4) yaitu 0,953 > 0,10 dan nilai VIF 1,049 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja tidak ada gangguan multikolinearitas atau tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas berupa grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan nilai residualnya, berikut ini grafik heteroskedastisitas:

Grafik 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan grafik 2 dapat dilihat hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sesuai dengan dasar analisis dari uji heteroskedastisitas tersebut, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*, diperoleh estimasi model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Estimasi Model Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized
1 (Intercept)	1.687	1.975	
Kepemimpinan	0.448	0.110	0.390
Motivasi	0.097	0.097	0.103
Lingkungan Kerja	0.565	0.156	0.397
Pelatihan Kerja	0.045	0.091	0.041

Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Tabel 5 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien konstanta dan koefisien variabel. Data yang telah disajikan diatas, terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 1,687 + 0,448X_1 + 0,097X_2 + 0,565X_3 + 0,045X_4$$

Penjelasan dari kesimpulan analisis linear berganda sebagai berikut:

1. *Intercept* yang bernilai sebesar 1,687 yang artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Pelatihan Kerja (X_4) maka keputusan pembelian memiliki konstanta sebesar 1,687.
2. Persamaan dari analisis regresi diatas, kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari angka 0,448 yang artinya jika menambah atau meningkat 1 dari kepemimpinan (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,448 kali.
3. Persamaan dari analisis regresi diatas, motivasi (X_2) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari angka 0,097 yang artinya jika menambah atau meningkat 1 dari motivasi (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,097 kali.
4. Persamaan dari analisis regresi diatas, lingkungan kerja (X_3) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja

karyawan, dilihat dari angka 0,565 yang artinya jika menambah atau meningkat 1 dari lingkungan kerja (X_3) dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,565 kali.

- Persamaan dari analisis regresi diatas, pelatihan kerja (X_4) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari angka 0,045 yang artinya jika menambah atau meningkat 1 dari pelatihan kerja (X_4) dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,045 kali.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji t

<i>Coefficients</i>			
Model		t	p
1	(Intercept)	0.855	0.396
	Kepemimpinan	4.086	< .001
	Motivasi	1.030	0.307
	Lingkungan Kerja	3.632	<.001
	Pelatihan Kerja	0.498	0.620
	(Intercept)	0.855	0.396

Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	F Change	df1	df2	p
1	0.738	0.545	0.519	1.940	0.545	20.954	4	70	<.001

Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Menentukan t_{tabel} , maka dilakukan perhitungan dengan rumus dibawah ini yaitu:

$Df = (n - k)$

$Df = (75 - 5)$

$Df = 70/dilihat dari t_{tabel} = 1,99444$

Penjelasan perbandingan dengan setiap hasil variabel sebagai berikut:

- Variabel kepemimpinan (X_1) dimana $t_{hitung} (4,086) > t_{tabel} (1.99444)$ berarti H_0 ditolak H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan(X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Variabel motivasi (X_2) dimana $t_{hitung} (1.030) < t_{tabel} (1.99444)$ berarti H_0 diterima H_2 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi(X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja (X_3) dimana $t_{hitung} (3.632) > t_{tabel} (1.99444)$ berarti H_0 ditolak H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja(X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Variabel pelatihan kerja (X_4) dimana $t_{hitung} (0.498) < t_{tabel} (1.99444)$ berarti H_0 diterima H_4 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja(X_4) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Secara Simulta (Uji F)

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
0	Regression	315.323	4	78.831	20.954	< .001
	Residual	263.344	70	3.762		
	Total	578.667	74			

Sumber: Output JAPS 0.9.2.0 *Universiteit-van-amsterdam*

Menentukan F_{tabel} maka pertama dilakukan perhitungan dengan rumus dibawah ini:

$Df 1 = (k - 1)$

$Df 2 = (n - k)$

$Df 1 = (5 - 1) = 4$

$Df 2 = (75 - 5) = 70/dilihat dari F_{tabel} = 2,35$

Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan $F_{hitung} 20.954 > F_{tabel} 2,35$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Tabel diatas juga diketahui nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2/R Square)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Variabel dependen yaitu keputusan pembelian dan variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja.

Tabel 8

Hasil Koefisiensi Determinasi

Tabel 8 diatas dapat dilihat R square sebesar 0,545 sehingga kesimpulannya adalah variabel X dapat berpengaruh sebesar 54,5% terhadap variabel Y dan sisanya yaitu 0,455 atau sama dengan 45,5% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Hasil dari setiap uji yang dilakukan diperoleh bahwa variabel kepemimpinan(X_1) mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga. Gambaran secara umum efektivitas gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di PT. Sumber Cipta Multiniaga dimana ikut sertaanya yang dipimpin dalam kegiatan kepengurusan yang artinya pimpinan dalam pelaksanaan pengambilan keputusan, pemimpin mau menerima saran dan mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- Hasil dari setiap uji yang dilakukan diperoleh bahwa variabel motivasi(X_2) mempunyai hubungan negatif dan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan pada karyawan yang

mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pada karyawan seperti tidak ada kebijakan mendapatkan bonus kerja lembur dan *reward* (penghargaan) bagi karyawan berprestasi yang bisa mempengaruhi kurangnya motivasi kerja pada karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

- Hasil dari setiap uji yang dilakukan diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga. Lingkungan kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga sudah bisa dikatakan baik dikarenakan adanya penerapan lingkungan seperti K3 (Kebersihan, Keamanan dan Keselamatan).
- Hasil dari setiap uji yang dilakukan diperoleh bahwa variabel pelatihan kerja (X_4) mempunyai hubungan negatif dan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tenaga pelatihan dalam menguasai materi yang berakibat pada karyawan tidak mampu memahami tugas yang diberikan, karyawan tidak ahli dalam mengaplikasikan alat teknologi dalam perusahaan, karyawan menjadi kurang tanggap dan menjadikan beberapa karyawan belum menemukan kecocokan dengan bidang kerjanya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka terdapatlah beberapa saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Perlunya ditingkatkan lagi peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga. Melihat bahwa gaya kepemimpinan yang diambil adalah gaya kepemimpinan demokrasi maka pimpinan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga harus lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, seperti perhatian terhadap pemeriksaan kesehatan, pemberian uang lembur untuk karyawan ditambah, pemberian kompensasi dan imbalan sebagai pendorong semangat. Selain itu pimpinan juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras.
- Pihak PT. Sumber Cipta Multiniaga sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan dengan mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan apa saja yang membuat karyawan merasa puas dan juga memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan *reward* (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kerjanya agar lebih baik lagi.
- Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar lebih kondusif karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
- Dalam memberikan pelatihan kepada para karyawan diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program yang ditetapkan dapat berjalan atau

dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu karyawan memiliki ilmu yang cukup dan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibah. 2001. *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*. Telaah Bisnis Vol. Kedua.
- Hair, dkk. 2006. *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition Edition 6*. New Jersey.
- Handoko. 2009. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2003. *Perencanaan Dan Perbandingan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- Manullang M, dan Marihot Manullang. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bandung : Alfabeta.
- Mulyatiningsih, E. 2011. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV