

PENGARUH KARAKTER KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOLPHIN PUTRA SEJATI SUKOHARJO

Mochammad Fachry R K P, Lukman Hakim
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan maupun sebuah organisasi. Selain menjadi salah satu faktor yang penting, sumber daya manusia juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, dengan kata lain apabila sebuah perusahaan didalamnya memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten maka sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dolphin Putra Sejati Sukoharjo. Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Jumlah populasi sebanyak 446 responden, Sampel penelitian ini menggunakan accidental sampling dengan SPSS 25 diujikan kepada 115. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda uji regresi, uji F, uji T, dan juga koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Uji R^2 penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Karakter Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 86% dan sisanya sebanyak 14% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kedisiplinan, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Kata Kunci : karakter kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources (HR) is one of the most important factors and cannot be separated from an organization, be it a company or an organization. Apart from being an important factor, human resources are also a factor that can influence the development of a company. In other words, if a company has qualified and competent human resources, a company can develop very rapidly. This study aims to determine the relationship between the influence of motivation, environment, and work discipline on the performance of employees of PT Dolphin Putra Sejati Sukoharjo. This type of research uses a quantitative descriptive approach, data collection techniques using observation, documentation, questionnaires, interviews and literature study. The total population is 446 respondents. The sample of this study uses accidental sampling with SPSS 25 tested on 115. This study uses multiple linear regression analysis techniques, regression test, F test, T test, and also the coefficient of determination. The results of this study indicate that leadership character has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the R^2 test in this study show that simultaneously the Characteristics of Leadership, Work Environment, and Work Motivation have a major impact on employee performance, namely 86% and the remaining 14% is influenced by other factors such as discipline, work commitment, job satisfaction, and so on. .

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

1. PENDAHULUAN

Perubahan dalam lingkungan bisnis sangat mempunyai pengaruh terhadap perusahaan utamanya dalam menghadapi persaingan. Organisasi dapat sukses dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh bagaimana sebuah organisasi mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil dengan optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik yang memiliki kinerja yang optimal, sehingga dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik serta dapat mempunyai kinerja yang tinggi (Sriyono *et al.*, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan maupun sebuah organisasi. Selain menjadi salah satu faktor yang penting, sumber daya manusia juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, dengan kata lain apabila sebuah perusahaan didalamnya memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten maka sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat. Dan sebaliknya apabila sebuah perusahaan tidak memiliki SDM yang berkualitas maka perkembangan sebuah perusahaan dapat terhambat (Adha *et al.*, 2019). Sebuah hasil kerja yang maksimal itulah yang diharapkan oleh semua perusahaan.

Perusahaan dalam proses mencapai tujuan organisasi pastinya menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) salah satunya masalah kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan tersebut belum mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan dimana seorang karyawan belum bisa melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dengan masih ada beberapa hal pekerjaan atau tugas yang tertunda atau tidak dapat diselesaikan pada waktu yang seharusnya sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan (Qori *et al.*, 2020).

Kinerja atau *job performance* menjadi salah satu proses penilaian kemajuan terhadap kinerja karyawan harus dilakukan secara adil dan tidak memihak siapapun. Kinerja Sumber Daya Manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain adalah organisasional, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen yang dapat ditingkatkan apabila karyawan ingin mengetahui nilai hasil kerjanya berdasarkan perilaku yang karyawan lakukan (Ahmad *et al.*, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu karakter kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut (Haryati *et al.*, 2020). Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan Karakter kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan Karakter kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai suatu tujuan tertentu (Qori *et al.*, 2020). Ketidaknyamanan disebabkan karena pimpinan yang tidak dekat dengan bawahannya. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang kurang maksimal, karena ketidaknyamanan kepemimpinan yang ada di lingkungan kerja. Dalam penelitiannya (Haryati *et al.*, 2020) Karakter Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitiannya (Qori *et al.*, 2020) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan Menurut (Adha *et al.*, 2019) Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat bekerja, mau itu fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Seorang karyawan bekerja dengan lingkungan kerja yang baik dan optimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan juga sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung serta kurang memadai maka akan membuat karyawan menjadi malas dan cepat lelah sehingga hasil kerjanya tidak maksimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Adha *et al.*, 2019) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya (Ahmad *et al.*, 2019) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Menurut (Cahya *et al.*, 2021) keinginan dan daya tarik untuk bekerja seseorang untuk mengarahkan serta menyalurkan sikap dan tujuan untuk suatu perusahaan. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi

perilaku seseorang (Adha *et al.*, 2019). Dalam mencapai target yang diinginkan oleh karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar tujuan tercapai. Motivasi juga bisa dijadikan sebagai penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Organisasi dan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan maupun target perusahaan tidak akan tercapai.

Salah satu penyebabnya adalah setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan pun berbeda pula. Semakin tinggi motivasi kerjaseorang karyawan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Cahya *et al.*, 2021). Dalam penelitian (Cahya *et al.*, 2021) Motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Adha *et al.*, 2019) motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Dolpin Putra Sejati (DPS) didirikan pada September 1998, DPS merupakan anak perusahaan dari Ligo Group yang semula memproduksi kantong plastik LLDPE. Seiring dengan berjalannya waktu, maka saat ini DPS juga memproduksi kantong plastik dengan bahan PP, HDPE, dan heavy duty bags (FFS – Form Fill Seal). DPS memasarkan produknya dengan beberapa merek yang sudah cukup mempunyai tempat di pasar, yaitu: Bawang, Sawo, Kelapa, Bintang, 555, PS, dll. Keunggulan produk DPS adalah pada kualitasnya, hal ini terlihat terutama pada plastik putih, produk kami terlihat lebih putih dan bersih dibanding produk sejenis dari kompetitor. DPS mampu menghasilkan berbagai ukuran plastik yang dapat disesuaikan dengan permintaan pelanggan, dari lebar 2 cm hingga 250 cm, dan mempunyai ketebalan yang cukup bervariasi dari 30 mikron hingga 200 mikron. Hal ini dapat terjadi karena DPS memiliki mesin serta alat yang cukup canggih serta tenaga kerja yang ahli di bidangnya. Distribusi dan Penyebaran produk sudah mencakup seluruh nusantara. Selain itu DPS juga mengekspor produk kami untuk memenuhi kebutuhan pasar luar negeri.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang yang telah di jabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Karakter Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dolphin Putra Sejati Sukoharjo”.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:35) Kuantitatif yaitu metode yang bisa diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Deskriptif yaitu metode yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi

gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2019:35).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Item kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% dan sebaliknya (Ghozali, 2018 : 51).

Di dalam penelitian ini uji coba dilakukan terhadap 115 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk r_{hitung} tiap butir dapat dilihat pada tampilan *Output Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 115 dan besarnya df dapat dihitung $115-2 = 113$, dengan df = 113 dan *alpha* 0,05 di dapat $r_{tabel} = 0,183$

Hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu variabel Y = Kinerja Karyawan, X1 = Karakter Kepemimpinan, X2 = Lingkungan Kerja, dan X3 = Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,806	0,183	Valid
2	0,824	0,183	Valid
3	0,910	0,183	Valid
4	0,826	0,183	Valid
5	0,851	0,183	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variable kinerja karyawan adalah valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Karakter Kepemimpinan (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,798	0,183	Valid
2	0,890	0,183	Valid
3	0,880	0,183	Valid
4	0,782	0,183	Valid
5	0,871	0,183	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variable karakter kepemimpinan adalah valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,916	0,183	Valid
2	0,851	0,183	Valid
3	0,866	0,183	Valid
4	0,899	0,183	Valid
5	0,856	0,183	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variable lingkungan kerja adalah valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. Hasil uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,918	0,183	Valid
2	0,825	0,183	Valid
3	0,836	0,183	Valid
4	0,817	0,183	Valid
5	0,857	0,183	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variable motivasi kerja adalah valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban reponden terhadap pertanyaan ini dikatakan *reliable* jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan *Alpha*, digunakan alat bantu program computer SPSS dengan menggunakan model *Alpha*. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018 : 51).

Uji reliabilitas dengan cara menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variable. Hasil uji reliabilitas masing-masing variable adalah :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$r_{cronbach\ alpha}$	Kesimpulan
Karakter Kepemimpinan (X1)	0,899	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,926	Reliabel

Motivasi Kerja (X3)	0,905	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua *variable* dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Alpha* lebih dari 0,60. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrument penelitian ini adalah *reliable*.

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

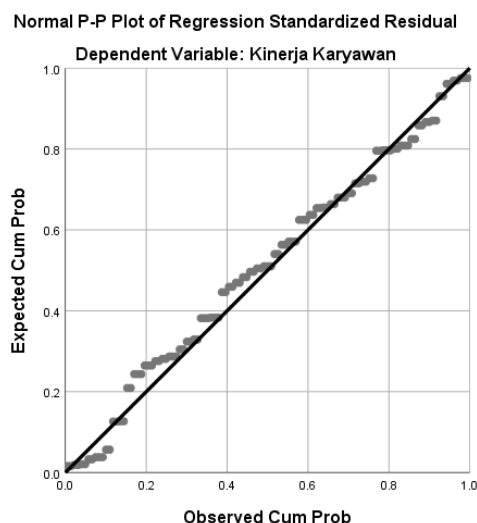
3.1.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas didalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov-Test. Uji ini bertujuan untuk medeteksi apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. normal disini maksudnya data yang didapatkan memiliki sebaran data yang merata mewakili populasi. Output data penelitian yang baik adalah memiliki data yang berdistribusi secara normal. berikut merupakan hasil uji normalitas :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas			
Variabel	Kolmogrov Smirnov	P-Value	Keterangan
Unstandardized Residual	0,139	0,075	Sebaran Data Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov-Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,139 > dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal. Uji normalitas dapat juga dilihat pada Grafik P-P Plot berikut ini :



Sumber : Data primer yang diolah 2023

Gambar 1. Grafik *P-P Plot Of Regression Standardized*

Berdasarkan gambar diatas pada grafik *P-P Plot of regression standardized* residual terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram. Dan dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena melebihi asumsi normalitas.

3.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai VIF < 10 dan tolerance value $> 0,01$. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 25 :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

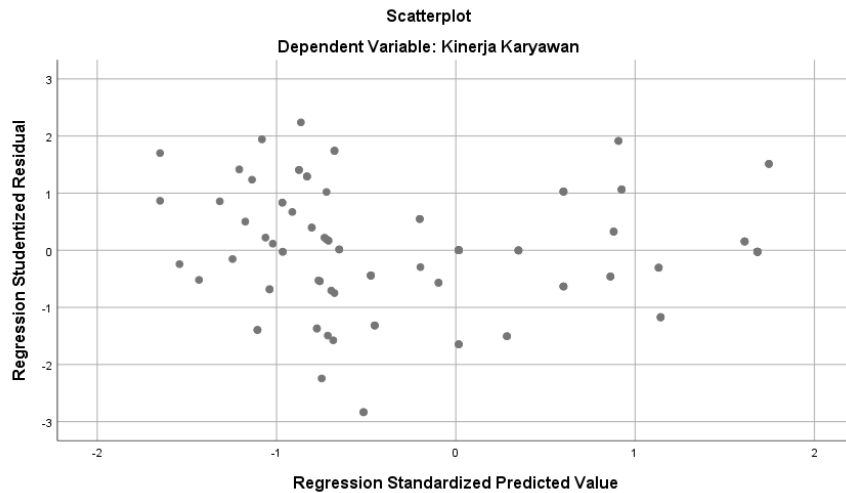
Variabel	Tolerance	VIF
Karakter Kepemimpinan	0,251	3,986
Lingkungan Kerja	0,286	3,496
Motivasi Kerja	0,231	4,321

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai tolerance variabel Karakter Kepemimpinan sebesar 0,251 dan nilai tolerance variabel lingkungan sebesar 0,286, sedangkan nilai untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,231 yang semuanya $> 0,01$. Nilai VIF untuk variabel Karakter Kepemimpinan sebesar 3,986, dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,496, sedangkan nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 4,321 yang semuanya < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada Multikolinieritas antar variabel bebas. Selanjutnya untuk memastikan dengan melihat standar error dan koefisien beta regresi. Standar error variabel Karakter Kepemimpinan sebesar 0,074, variabel lingkungan kerja sebesar 0,066, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,073 yang semuanya kurang dari satu, maka dapat dikatakan bahwa standar error rendah dan tidak terdeteksi multikolinieritas.

3.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Scatterplot yang dapat ditunjukkan dalam tabel gambar berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2023

Gambar 2. Gambar Scatterplot

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas dapat terlihat data residual pada kedua model regresi menyebar baik diatas maupun dibawah titik 0 dan tidak membentuk pola tertentu atau beraturan. Dengan demikian model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokesdastisitas.

3.1.3.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dolphin Putera Sejati. Adapun hasil perhitungan diperoleh hasil pada tabel 1V.12. Dari tabel tersebut yang merupakan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,071 + 0,329 X_1 + 0,463 X_2 + 0,215 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel karakter kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) berparameterkan positif, hal ini menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien Beta sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Dolphin Putera Sejati.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficients	Beta	t _{hitung}	P
(Constant)	-0,071		-0,181	0,857
Karakter Kepemimpinan (X1)	0,329	0,310	4,432	0,000

Lingkungan Kerja (X2)	0,463	0,462	7,040	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,215	0,216	2,967	0,004

Sumber : Data primer yang diolah 2023

3.1.3.5 Uji R²

Koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh faktor karakter kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai determinasi ditentukan oleh nilai adjusted R square sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji R ²					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.929 ^a	.863	.860	1.218	2.484

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Hasil perhitungan regresi dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,860 yang dapat disebut juga koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86 % kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh faktor karakter kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. sisanya 100% - 86% = 14% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti misalnya pelatihan, kedisiplinan, prestasi kerja, jenjang karir, dll.

3.1.3.6 Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel faktor karakter kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	1040.992	3	346.997	233.867 .000 ^b
	Residual	164.695	111	1.484	
	Total	1205.687	114		

Sumber : data primer yang diolah 2023

Dengan demikian karena $F_{Hitung} = 233.867$ sedangkan $F_{tabel} = 2,69$ dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor karakter kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat dikatakan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan kriteria

pengujian dapat disimpulkan H_0 Ditolak dan H_a Diterima karena nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai $sig F < 5\%$.

3.1.3.7 Uji T

Uji signifikan parameter individu (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen yaitu karakter kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t				
Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
X1	4.432	1,981	.000	Signifikan
X2	7.040	1,981	.000	Signifikan
X3	2.967	1,981	.004	Signifikan

Sumber : data primer yang diolah 2023

Pada variabel Karakter kepemimpinan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.432 > 1,981$) dengan sigifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga secara parsial karakter kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dolphin Putera Sejati. Karakter kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dirasa memiliki peran penting didalam suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, setiap keputusan serta langkah yang diambil oleh seorang pemimpin akan menentukan arah dan kehidupan perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki karakter dan gaya memimpinnya masing-masing tergantung dengan latar belakang, kondisi perusahaan, dan lain sebagainya. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Pada variabel Lingkungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.040 > 1,981$) dengan sigifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dolphin Putera Sejati. Lingkungan kerja merupakan komponen pertama yang menunjuk pada kondisi tempat kerja karyawan yang memicu kenyamanan karyawan saat bekerja seperti penerangan, keamanan, fasilitas dan lain sebagainya. Jadi tidak heran apabila lingkungan dirasa memiliki peran penting didalam suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.967 < 1,981$) dengan sigifikansi $0,004 < 0,05$ artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dolphin Putera Sejati. Motivasi

merupakan komponen pertama yang menunjuk pada dorongan dari dalam diri karyawan seperti kemauan, rasa tanggung jawab akan pekerjaan, semangat kerja dan lain sebagainya. Jadi tidak heran apabila motivasi dirasa memiliki peran penting didalam suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Faktor karakter kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dolphin Putera Sejati.

Berdasarkan hasil analisis Tabel IV.12 karakter kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil karakter kepemimpinan Hal ini dapat dilihat pada tabel IV.11 hasil dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.432 > 1,981$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima H_o ditolak sehingga secara parsial karakter kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dolphin Putera Sejati.

Artinya setiap keputusan serta langkah yang diambil oleh seorang pemimpin akan menentukan arah dan kehidupan perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki karakter dan gaya memimpinnya masing-masing tergantung dengan latar belakang, kondisi perusahaan, dan lain sebagainya. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Jadi tidak heran apabila karakter kepemimpinan dirasa memiliki peran penting didalam suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Tolu *et al.*, 2021) dan (Haryati *et al.*, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakter kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dolphin Putera Sejati.

Berdasarkan hasil analisis Tabel IV.12 lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.040 > 1,981$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima H_o ditolak sehingga secara parsial lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dolphin Putera Sejati.

Artinya Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang menunjuk pada kondisi tempat kerja karyawan yang memicu kenyamanan karyawan saat bekerja seperti penerangan, keamanan fasilitas dan lain sebagainya. Jadi tidak heran apabila lingkungan dirasa memiliki peran penting didalam suatu upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan

kerja yang nyaman maka akan membuat karyawan nyaman juga untuk bekerja, dan apabila lingkungan tempat karyawan tidak nyaman maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Kustini & Hidayat, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dolphin Putera Sejati

Berdasarkan hasil analisa diatas motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas hasil dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.967 < 2,012$) dengan sigifikansi $0,004 > 0,05$ artinya H_a diterima H_o ditolak sehingga secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dolphin Putera Sejati.

Pada penelitian ini motivasi kerja merupakan komponen yang menunjuk pada dorongan didalam diri karyawan seperti kemauan, rasa tanggung jawab akan pekerjaan, semangat kerja dan lain sebagainya. Jadi tidak heran apabila motivasi dirasa memiliki peran penting didalam suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Brahmasari & Surayetno, 2016) dan (Nugroho *et al.*, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Karakter kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama terbukti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama terbukti. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama terbukti.

4.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya dan menjadi evaluasi bagi perusahaan adalah :

Pada variabel karakteristik kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan kepada pimpinan untuk tetap menjalin interaksi dengan karyawan agar semakin tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja. Mengingat pentingnya proses kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, disarankan untuk mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam rangka pembuatan kebijakan-kebijakan untuk memajukan perusahaan.

Pada variabel lingkungan kerja perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja perusahaan tempat karyawan bekerja perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Karena jika kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan memuaskan maka semangat kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karakteristik karakter milenial dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan dapat berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, penghargaan dan kesempatan promosi kepada karyawan dan kesempatan untuk mencapai aktualisasi diri karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan memiliki semangat kerja dan kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Qomariah, N., dan Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, Y., Tewal, B., dan Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In *Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).
- Brahmasari, I. A., dan Surayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., dan Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Erliana, Zamora, R., dan Hadi, M. A. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delimax Konstruksi Indonesia
In *Jurnal Bening* (Vol. 7, Issue 1).
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2385>
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. 9th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, S., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryati, E., Lutviani, M., Husna, A., dan Sulaiman, F. (2020). *Pengaruh Karakter Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Trans Medan*. 3(4), 809–812. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1589>
- Kotler, Philip. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Edisi ke tiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip, and Gary Armstrong. 2016. *Principles Of Marketing*. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Kotler, Philip, and Kevin Lane Keller. 2016. *Marketing Management*. 15th Editi. New Jersey: Pearson Pretice Hall, Inc
- Kustini, E., dan Hidayat, C. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakter Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Tera Intidata*. 1(September).
- Nugroho, R. A., Hartono, S., dan Sudarwati. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Karakter Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari Restu. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 119(4), 361–416.
- Qori, K., Magdalena, M., dan wulan, heru sri. (2020). *The Influence Of Leadership, Work Environment And Organizational Commitment On The Performance Of Pamong Praja Police Personnel, Semarang City*.
- Sidani, W. R., Djaelani, A. K., dan ABS, M. K. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Mulia Karya Prima Kota Batu. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. www.fe.unisma.ac.id
- Sriyono, Istiatin, & Aryati, I. (2022). Kinerja Guru Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja. *JURNAL Edumaspul*, 6(1), 622–629.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiningtyas, D., dan Nilasari, B. M. (2018). The Effect Of Leadership Style, Work Environment, And Organizational Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Variable Mediating. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 93–114. <http://askrindomitrautama.co.id/>,

Tolu, A., Mametu, M., dan Rumawas, W. (2021). Pengaruh Karakter Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>