

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. JAVACO SURABAYA**

**RESUME SKRIPSI**



Oleh :

Diah Ekanthi Prana Yuwati

17210271

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2021**

ABSTRAK :  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya  
Oleh : Diah Ekanthi Prana Yuwati  
NIM : 17210271  
Program Studi : Manajemen

---

Sumber Daya Manusia merupakan hal utama yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini tidak lain adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, kepemimpinan, dan Lingkungan. Penelitian ini dimaksudkan agar (1) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya, (2) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya, (3) mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya, dan (4) mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang mana telah dihitung yaitu 33 responden. Teknik pengambilan sample menggunakan purposive sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan maka diperoleh Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,706 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung yang dihasilkan dari pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,602 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung yang dihasilkan dari pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,269 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 28,920 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

*Human Resources are the main thing that plays an active role in moving the organization to achieve its goals. The focus of human resource management in this adjustment process is none other than improving employee performance through motivation, leadership, and the environment. This study is intended to (1) determine the effect of motivation on the performance of employees of CV. Javaco Surabaya, (2) to determine the influence of leadership on the performance of employees of CV. Javaco Surabaya, (3) to determine the effect of work environment on the performance of employees of CV. Javaco Surabaya, and (4) know the effect simultaneously between the variables of motivation, leadership, work environment on the performance of employees of CV. Javaco Surabaya. This research is a quantitative research. The sample in this study used the Slovin formula which has been calculated, namely 33 respondents. The sampling technique used purposive sampling. The data analysis in this study used multiple regression analysis. After testing the proposed hypothesis, the results in this study are based on the t test results table (partial), it is known that the statistical t value resulting from the effect of motivation (X1) on employee performance (Y) is 3.706 with a significance value of 0.001. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant influence on Motivation (X1) on Employee Performance (Y). The results in this study based on the t-test results table (partial), it can be seen that the SPSS calculation obtained t count resulting from the influence of leadership (X2) on employee performance (Y) is 2.602 with a significance value of 0.014. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant influence of leadership (X2) on employee performance (Y). The results in this study based on the t-test results table (partial), it can be seen that the SPSS calculation obtained the t count resulting from the effect of the Work Environment (X3) on Employee Performance (Y) of 3.269 with a significance value of 0.003. The significance value is smaller than the significant alpha 5% or 0.05. This means that there is a significant influence on the Work Environment (X3) on Employee Performance (Y). The simultaneous test of influence produces a calculated F value of 28.920 with a probability of 0.000. The test results show the probability <level of significance ( $\alpha = 5\%$  or 0.05). This means that there is a significant influence on Motivation (X1), Leadership (X2), and Work Environment (X3) simultaneously or together on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** Motivation, Leadership, Work Environment, And Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan keberadaan manajemen tersebut diharapkan instansi dapat mengendalikan kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan hal utama yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya. Adanya motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan dengan motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Selain faktor motivasi kerja, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dan merupakan pola - pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain pada saat mempengaruhi karyawan. Kepemimpinan bukan merupakan pendapat pemimpin tentang perilaku mereka, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama karyawan tentang perilaku kepemimpinannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing - masing.

Adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperlihatkan keadaan yang ada pada bawahannya merupakan kejadian yang seringkali dijumpai pada perusahaan. Keadaan ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak baik dalam suatu organisasi. Namun, dengan

adanya kepemimpinan yang baik dan terarah suatu perusahaan dapat maju dan berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karena karyawan pasti memiliki persepsi akan lingkungan kerjanya. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

CV. Javaco Surabaya merupakan perusahaan dalam bidang distributor aksesoris laptop yang berada di Surabaya.

Pada pengamatan sementara yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa permasalahan terjadi dalam perusahaan. motivasi kerja menurun sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal, kepemimpinan yang kurang baik, dan Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Dengan adanya permasalahan tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015:3).

### **Indikator Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bintoro dan Daryanto ( 2017 : 20 ) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa indikator, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)

- b. Pengoorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan unsur intensitas. Jika seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan mencoba kuat. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2017:233).

### **Indikator motivasi**

David Mc.Clelland (dalam Anwar Prabu, 2017:115) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*)
- b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*)
- c. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*)

### **Kepemimpinan**

Menurut Dubrin dalam Inaray, dkk (2016: 461) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan,

kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai.

### **Indikator Kepemimpinan**

Indikator–indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179 dalam Delti, 2015: 497-498) diantaranya :

- a. Kemampuan Analitis
- b. Keterampilan Berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan Mendengar
- e. Ketegasan

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

### **Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 dalam Rosa, 2015:189-190) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja
- e. Keamanan di tempat kerja

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

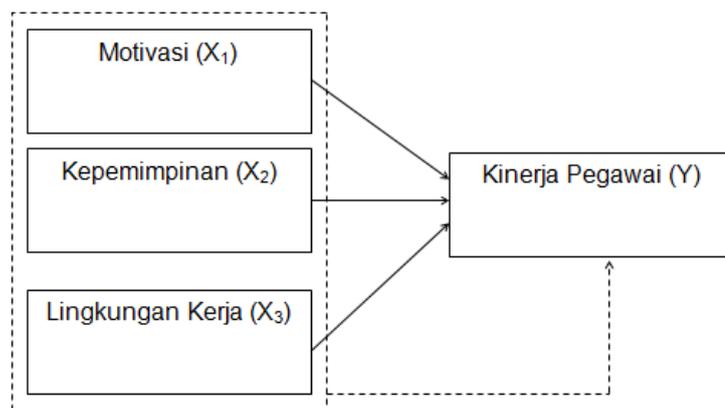
## Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto, 2015:12) menyampaikan bahwa terdapat enam indikator kinerja. Keenam indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Adapun keenam indikator tersebut adalah:

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Timeliness*
- d. *Cost-effectiveness*
- e. *Need for Supervision*
- f. *Interpersonal Impact*

## Kerangka Konseptual

Penelitian ini dapat di gambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2020)

Keterangan:

- > : Berpengaruh secara parsial  
-----> : Berpengaruh secara simultan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey.

Populasi dalam penelitian ini adalah 33 karyawan CV. Javaco Surabaya. Adapun 33 karyawan tersebut terdiri dari 3 orang Admin, 1 orang Supervisor, 5 orang Sales, 2 orang Sales Counter, 2 orang Customer Service, 3 orang Cleaning Service, 5 orang maintenance, 3 orang Programmer, 3 orang Gudang, 2 orang Keuangan. dan 3 orang Telemarketing. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 responden.

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t, dan Uji F.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.7

Hasil pengujian validitas

Variabel	Indikator	No Aitem	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Variabel Motivasi (X1)	Kebutuhan untuk berprestasi ( <i>need for achievement</i> )	1	0,774	0,000	Valid
		2	0,744	0,000	Valid
	Kebutuhan berafiliasi ( <i>need for affiliation</i> )	3	0,837	0,000	Valid
		4	0,573	0,000	Valid
	Kebutuhan kekuatan ( <i>need for power</i> )	5	0,741	0,000	Valid
		6	0,764	0,000	Valid
Variabel Kepemimpinan (X2)	Kemampuan Analitis	1	0,536	0,001	Valid
		2	0,819	0,000	Valid
	Kemampuan Berkomunikasi	3	0,598	0,000	Valid
		4	0,770	0,000	Valid
	Keberanian	5	0,815	0,000	Valid

Variabel	Indikator	No Aitem	Koefiien Korelasi	Sig.	Keterangan
	Kemampuan Mendengar	6	0,616	0,000	Valid
		7	0,696	0,000	Valid
	Ketegasan	8	0,631	0,000	Valid
		9	0,644	0,000	Valid
		10	0,677	0,000	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (X3)	Penerangan/cahaya di tempat kerja	1	0,685	0,000	Valid
		2	0,748	0,000	Valid
	Sirkulasi udara ditempat kerja	3	0,832	0,000	Valid
		4	0,781	0,000	Valid
	Kebisingan di tempat kerja	5	0,791	0,000	Valid
		6	0,801	0,000	Valid
	Bau tidak sedap di tempat kerja	7	0,641	0,000	Valid
		8	0,675	0,000	Valid
	Keamanan di tempat kerja	9	0,757	0,000	Valid
		10	0,764	0,000	Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Quality	1	0,426	0,013	Valid
		2	0,461	0,007	Valid
	Quantity	3	0,726	0,000	Valid
		4	0,673	0,000	Valid
	Timeliness	5	0,681	0,000	Valid
		6	0,725	0,000	Valid
	Cost-effectiveness	7	0,609	0,000	Valid
		8	0,670	0,000	Valid
	Need for supervision	9	0,694	0,000	Valid
		10	0,535	0,000	Valid
	Interpersonal impact	11	0,715	0,000	Valid
		12	0,632	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua indikator menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan pada tabel 4.2 dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.8

Hasil pengujian reliabilitas

Indikator	Cronbach Alpha
Motivasi (X1)	0,814
Kepemimpinan (X2)	0,870
Lingkungan Kerja (X3)	0,899
Kinerja Pegawai (Y)	0,857

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada semua variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0.700, sehingga semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini dinyatakan konsisten, handal, dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

### Pengujian Asumsi

#### 1. Asumsi Normalitas

Tabel 4.14  
*Kolmogorov Smirnov – Pengujian Normalitas*

<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Probabilitas
0,097	0,200

Sumber: Diolah dari hasil SPSS

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan probabilitas statistik uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari nilai significant alpha 5% atau 0,05 sehingga H0 diterima. Hal ini berarti residual pada model dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

#### 2. Asumsi Heteroskedastisitas

Tabel 4.16  
*Tabel Glejser Test Pengujian Heteroskedastisitas*

Variabel Independen	Sig.
Motivasi	0,951
Kepemimpinan	0,603
Lingkungan Kerja	0,388

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas pada model menghasilkan signifikansi lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

### 3. Asumsi Multikolinieritas

**Tabel 4.17**  
**Tabel *Collinearity Statistics* Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,681	1,468
Kepemimpinan	0,706	1,416
Lingkungan Kerja	0,695	1,440

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas menghasilkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

### 4. Linieritas

**Tabel 4.18**  
**Pengujian Normalitas**

Variabel Independen	F Statistics	Sig.
Motivasi	36,969	0,000
Kepemimpinan	18,124	0,000
Lingkungan Kerja	39,049	0,000

*Sumber: Diolah dari hasil SPSS*

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan signifikansi statistik uji F lebih besar dari nilai *significant alpha* 5% atau 0,05 sehingga dapat dinyatakan semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian syarat linieritas terpenuhi

## 5. Autokorelasi

**Tabel 4.19**  
**Pengujian Autokorelasi**

Keputusan	Kriteria	Nilai Tabel	Nilai DW
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < dl$	$0 < d < 1,2576$	2,162
Tidak ada autokorelasi positif	$dl \leq d \leq du$	$1,2576 \leq d \leq 1,6511$	
Tidak ada korelasi negative	$4 - dl < d < 4$	$2,7424 < d < 4$	
Tidak ada korelasi negative	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$	$2,3489 \leq d \leq 2,7424$	
Tidak ada autokorelasi positif atau Negative	$du < d < 4 - du$	$1,6511 < d < 2,3489$	

Sumber: Diolah dari hasil SPSS

Berdasarkan Pengujian asumsi autokorelasi menghasilkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,162. Nilai tersebut berada di kriteria ( $du < d < 4 - du$ ) atau dapat diputuskan Tidak ada autokorelasi positif atau *Negative*. Dengan demikian syarat tidak adanya autokorelasi terpenuhi

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.20**  
**Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien	T Statistics	Sig.
(Constant)	0,725	1,904	,067
Motivasi (X1)	0,298	3,706	,001
Kepemimpinan (X2)	0,266	2,602	,014
Lingkungan Kerja (X3)	0,279	3,269	,003

**Model Struktural : Kinerja Pegawai (Y) = 0,725 + 0,298 Motivasi (X1) + 0,266 Kepemimpinan (X2) + 0,279 Lingkungan Kerja (X3)**

1. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,298 (positif) yang artinya bahwa semakin tinggi Motivasi (X1), maka cenderung meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).
2. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,266 yang artinya bahwa apabila semakin baik Kepemimpinan (X2), maka cenderung meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).
3. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,279 (positif) yang artinya bahwa apabila semakin baik Lingkungan Kerja (X3), maka cenderung meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).

## Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,725	,381		1,904	,067
	Motivasi	,298	,080	,417	3,706	,001
	Kepemimpinan	,266	,102	,288	2,602	,014
	Lingkungan Kerja	,279	,085	,365	3,269	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai signifikansi lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai signifikansi lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Pengujian Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.22**  
**Uji F**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,496	3	1,499	28,920	0,000
Residual	1,503	29	0,052		
Total	5,998	32			

Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 28,920 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < *level of significance* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang

signifikan Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4.23**  
**Tabel Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,866	0,749	0,724

Nilai R-square pada model bernilai 0,749 atau 74,9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 74,9% atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel independen (Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 25,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya  
Hasil dari pengujian dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,706 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya.  
Hasil dari pengujian dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,602 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya

Hasil dari pengujian dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,269 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0,279 (positif) yang artinya bahwa apabila semakin baik Lingkungan Kerja (X3), maka cenderung meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).

4. Pengaruh Secara Simultan Antara Variabel Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya

hasil pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 28,920 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < *level of significance* ( $\alpha=5\%$  atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Javaco. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang ada di dalam CV Javaco tidak terarah dengan baik seperti halnya dalam memberikan panduan kerja yang kurang jelas.

3. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya. Apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Javaco Surabaya Secara Simultan. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya antar lain kualitas Sumber Daya Manusia atau karyawan, Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

### **Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai seperti halnya pemberian reward kepada pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Pimpinan diharapkan lebih jelas lagi dalam memberikan panduan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Javaco Surabaya, dikarenakan peran pimpinan di CV. Javaco Surabaya saat ini tidak memberikan panduan kerja yang jelas sehingga seringkali kesalahpahaman terjadi karena pemimpin tidak memberikan panduan atau arahan yang jelas mengenai tugas yang mereka berikan kepada karyawan.
3. Agar CV. Javaco dapat meningkatkan lebih maksimal lagi dalam pengaturan lingkungan kerja bagi karyawan seperti halnya dalam meningkatkan kenyamanan, keamanan dan pemberian penerangan di tempat kerja yang memadai agar mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu dan organisasi pada umumnya.
4. Diharapkan agar CV. Javaco dapat meningkatkan Motivasi seperti halnya pemberian reward, meningkatkan lagi tugas kepemimpinan dalam

memberikan panduan, dan meningkatkan lebih maksimal lagi dalam pengaturan lingkungan kerja bagi karyawan seperti halnya dalam meningkatkan kenyamanan dikarenakan dalam mencapai tujuan organisasi faktor-faktor tersebut mampu mempengaruhinya kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Inaray, Jelita Caroline.2016. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16,2016:461.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE -. JogJakarta.
- Rosa, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Saria. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomer 2, 187-197.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika. Aditama.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.