

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEUBEL KARYA ABADI DI KEBONSARI KAB.MADIUN

Finna Aldrich¹⁾, Dian Citaningtyas Ari Kadi²⁾

Hendra Setiawan³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Finnaaldrichhh@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

diancitaningtyas@Unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

Hendrasetiawan@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to provide empirical evidence of the effect of transformational leadership, work motivation and work environment on employee performance. The population in this study consisted of the total number of employees. Furniture works. The determination of the sample in this study was carried out with the type of Non Probability Sampling. This research was conducted at the Furniture of Abadi, totaling 40 respondents and for data collection using a questionnaire. The sampling technique used is a saturated sample. The research instrument is a questionnaire.

The data analysis technique uses validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests using t tests and F tests. The data is processed using the SPSS 16 application. The results of the study prove that 1. Transformational leadership has a significant effect on employee performance. 2. work motivation has a significant effect on employee performance. 3. The work environment has a significant effect on employee performance. 4. There is no significant effect between Transformational Leadership, work motivation and work environment on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini terdiri dari jumlah keseluruhan karyawan Meubel karya abadi Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Penelitian ini dilakukan di Meubel karya abadi yang berjumlah 40 responden dan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sample yang digunakan adalah sample jenuh. Instrumen penelitian adalah kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 16. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

Kata Kunci :Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan akan selalu memegang peranan penting di dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana dan pelaku, mereka memutuskan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa peran aktif sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. walaupun perusahaan memiliki teknologi yang canggih dan modern. Menurut Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021) keberhasilan perusahaan, salah satunya ditentukan akan adanya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, untuk menjalankan perusahaan seoptimal mungkin dan meningkatkan karyawan, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki pengetahuan tinggi dan memiliki talenta..Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021)

Kepemimpinan berarti penting dalam pengembangan perusahaan, Tanpa kepemimpinan yang baik, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini, perusahaan membutuhkan pemimpin yang dapat memberdayakan karyawan dan menginspirasi kepercayaan mereka dalam pekerjaan mereka (Al Khaled, 2021)

dalam penelitiannya menyebutkan seorang pemimpin harus mampu membantu karyawan didalam meningkatkan hubungan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan bersama. Pemimpin dianggap sebagai pendorong yang signifikan dalam meningkatnya produksi dan proses inovasi

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini lebih berfokus untuk mengetahui pengaruh ketiga faktor yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di meubel karya abadi. Pada penelitian ini kami mencoba menganalisis mekanisme yang bekerja pada lingkungan kerja Karyawan. Dan juga penelitian ini berfokus pada peran pemimpin di dalam memberi motivasi untuk para karyawan, selain itu penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja, Walaupun penelitian tentang dampak kepemimpinan sangat terbatas. Pada penelitian ini kami menambahkan bukti mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, Motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Arianto,(2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Monica Oktavia Tjio Melyana Anggela (2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memenuhi kepuasan karyawan dan mampu memotivasi karyawan. Penelitian Andrirota tiara laksmi (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja bappeda jawa tengah.

Selain itu, kami mengembangkan penelitian ini dengan memeriksa faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh akibat dampak kepemimpinan transformasional. berpendapat bahwa faktor –faktor lingkungan kerja terdiri dari penerangan yang berada tempat kerja, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, dan keamanan di tempat kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA *Kinerja*

Merupakan hasil dari keseluruhan seseorang selama beberapa periode tertentu di dalam melaksanakan pekerjaan. hal ini berarti hasil kerja dari target yang telah ditetapkan. kinerja pekerjaan dapat mengacu pada perilaku karyawan di tempat kerja dan seberapa baik kinerja mereka untuk memenuhi tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Menurut Nasir et al., (2021) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan di dalam melaksanakan keahlian tertentu. Menurut pendapat Pradhan (2017) Kinerja karyawan dapat dimana karyawan memenuhi tugas organisasi dan menyelesaikan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya terhadap hasil akhir pekerjaan karyawan tersebut. hasil akhir dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Runtu et al., (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberitahu, memotivasi dan mampu mempengaruhi orang lain demi efektivitas keberhasilan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan di dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras demi tujuan akhir.

Peran pemimpin di dalam perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata, karena pemimpin adalah penentu atas keberhasilan dan majunya suatu perusahaan. Dari ide kepemimpinan lah muncul visi, misi yang akan menentukan perjalanan suatu perusahaan. Meskipun pemimpin bukan satu-satunya yang menentukan keberhasilan

Motivasi

Menurut Adha et al., (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang memberi daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mampu bekerja sama. (Adha et al., 2019) menyatakan motivasi sebagai jalan yang menjadi ketekunan seseorang karyawan didalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Nurhadian, 2017) motivasi muncul di dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya feeling dengan tanggapan terhadap adanya tujuan bersama.

Menurut pendapat beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan kebutuhan di dalam diri seorang karyawan dan perlu terlealisasikan agar karyawan tersebut memiliki dorongan semangat bekerja demi mengabdikan terhadap perusahaan.

Lingkungan Kerja

Perusahaan perlu memerhatikan kondisi lingkungan kerja, karena kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kontributif akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kontributif akan meurunkan kinerja karyawan. suasana lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman. Menurut Nitisemito (2008) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan mampu mempengaruhinya didalam menjalankan tugas-tugas. Menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan sendiri dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik terdiri dari warna,sirkulasi udara,ruang erak, kebersihan. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik terdiri dari tanggung jawab, struktur kerja, kerja sama dan perhatian. Herman sofyandi (2008) mengartikan lingkungan kerja adalah hubungan dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

Berdasarkan beberapa pernyataan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi yang terdapat di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa keadaan di sekitar karyawan tersebut akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya

METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer diperleh dari hasil menyebar kuisisioner pada karyawan Meubel karya abadi, sedangkan data sekunder diperleh dari buku dan internet. Desain penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survey dengan pendekatan menggunakan metode kuantitatif. penelitian survey adalah metode pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama .Populasi dan Sampel berjumlah 40 orang yang diambil dari keseluruhan karyawan Meubel karya abadi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Teknik Non Probability yaitu sampling yang dipilih dengan sampel jenuh dengan metode penarikan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sample, hal ini dilakukan apabila jumlah sample kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

karyawan dari berbagai sub.bagian di Meubel karya abadi yang berjumlah 40 orang. Karakteristik responden yang diteliti ke dalam : jenis kelamin dan usia. Deskripsi tiap karakteristik responden dijabarkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 6 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
laki-laki	37	92,5%
wanita	3	7,5%
jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah (lampiran 3)

Responden terbanyak adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 37 orang atau 92,5%, sedangkan responden wanita sebanyak 3 orang atau 7,5 % . Menurut hasil data bagian database karyawan banyaknya karyawan laki-laki pada meubel karya abadi ini pada bagian Sub.Bagian pertukangan, Sub.Bagian Ukiran, dan Sub.Bagian pengecatan disebabkan bidang pekerjaan yang berat sehingga membutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki.

1. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dideskripsikan pada tabel berikut :

Usia	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
<25	5	12,5 %

25-35	15	37,5 %
36-50	20	50%
jumlah	40	100%

Sumber : data primer diolah (lampiran 3)

Karakteristik responden berdasarkan usia seperti pada tabel 4,2 dapat di ketahui bahwa karyawan Meubel Karya abadi yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%, responden yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5 %, sedangkan yang berusia 36-50 berjumlah 20 orang atau 50%. Dengan demikian, karyawan pada Sub.Bagian pertukangan, Sub.Bagian Ukiran, dan Sub.Bagian pengecatan dan Sub.bagian petukangan yang menjadi responden terbanyak adalah yang berusia lebih dari 36-50 tahun. sedangkan yang paling sedikit adalah yang berusia kurang dari 25 tahun. Hal tersebut terjadi karena pada umur 36-50 sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, dan cukup berpengalaman sehingga masa kerja diperpanjang. Sedangkan untuk yang berumur kurang 25 tahun rata-rata mereka baru di dalam bekerja dan banyak juga yang baru lulusan sma/smk langsung mendaftar bekerja.

Uji Validitas

P19	0,009	0,3120
P20	0,160	0,3120
P21	0,006	0,3120
P22	0,018	0,3120
P23	0,795	0,3120
P24	0,509	0,3120
P25	0,676	0,3120
P26	0,068	0,3120
P27	0,009	0,3120
P28	0,002	0,3120
P29	0,106	0,3120
P30	0,058	0,3120
P31	0,207	0,3120
P32	0,327	0,3120

(Sumber output SPSS)

Dari Hasil pengujian validitas indikator kuesioner menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam setiap Variabel memiliki nilai korelasi di atas 0,3120 sebagai nilai batas suatu indikator kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator angket Variabel valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap indicator pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pernyataan dalam kuesioner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,544	32

dapat dilihat hasil uji reliabilitas pada Reliability Statistics untuk seluruh variable sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* lebih besar dari kriteria, yaitu 0,3120, hasil uji dari validitas dan reliabilitas pada tiap item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel, sehingga kuesioner tersebut layak dan sah

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.

Tests of Normality

(Sumber Output Spss)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	,176	40	,003	,932	40	,019
Motivasi	,139	40	,050	,968	40	,299
Lingkungan Kerja	,126	40	,113	,982	40	,756
Kinerja	,129	40	,093	,963	40	,216

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel test of normality diperoleh angka probabilitas sig. pada Kolom Kolmogorov-Smirnov melebihi dari asumsi 0,05. Pada Variabel kepemimpinan nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu ,003 hal tersebut berarti data pada kepemimpinan berdistribusi tidak normal. sedangkan untuk variabel motivasi nilai sig. berjumlah 0,050 jadi dapat dikatakan bahwa data pada motivasi berdistribusi normal karena melebihi 0,05.

Untuk variabel lingkungan kerja nilai sig. lebih dari 0,05 yaitu 0,113 jadi data lingkungan kerja berdistribusi normal. Sedangkan nilai sig. pada kinerja memperoleh nilai 0,093 jadi data dikatakan normal.

Uji Multikolieritas

Uji multikolieritas digunakan untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat apakah nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,502	6,452		3,488	,001		
	Kepemimpinan	,287	,191	,253	1,504	,141	,891	1,123
	Motivasi	,085	,121	,119	,702	,487	,882	1,133
	Lingkungan Kerja	,040	,205	,035	,197	,845	,794	1,260

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Output Spss)

Berdasarkan gambar diatas dapat di ketahui bahwa nilai VIF pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja hasilnya lebih kecil dari 10. Untuk variabel kepemimpinan nilai VIF mendapat 1,123. Sedangkan untuk variabel motivasi mendapat nilai VIF sebesar 1,133. Dan untuk lingkungan kerja mendapat nilai VIF sebesar 1,260. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan tidak terjadi multikolieritas karena hasilnya lebih dari kecil 10.

Uji Heteroskedastisitas

digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,502	6,452		3,488	,001
	Kepemimpinan	,287	,191	,253	1,504	,141
	Motivasi	,085	,121	,119	,702	,487
	Lingkungan Kerja	,040	,205	,035	,197	,845

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Output Spss)

Berdasarkan gambar diatas pada kolom Sig. masing-masing variabel melebihi asumsi 0,05. Pada variabel kepemimpinan diperoleh angka Sig. 0,141. Variabel Pada variabel kepemimpinan diperoleh angka Sig. 0,141. Variabel motivasi diperoleh angka Sig. 0,487.

Variabel lingkungan kerja diperoleh angka Sig. 0,845. Maka hasil analisis data tidak terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain.

Uji Autokorelasi

penelitian ini dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson (DW test). Uji autokorelasi adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya. Ghozali (2013).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,306 ^a	,094	,018	2,730	1,724

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,724. Sedangkan nilai dU 1,6589 dan nilai dL 1,3384 (sumber tabel DW), maka dapat disimpulkan bahwa $1,6589 \leq 1,724 \leq (4 - 1,6589 = 2,3411)$ data bebas dari autokorelasi.

Uji Linieritas

uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linier antara variabel X dan Y yang bisa dilakukan. Apabila suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linier tersebut tidak bisa digunakan. (R. guunawan Sudarmanto, 2005)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	71,342	9	7,927	1,059	,420
		Linearity	22,518	1	22,518	3,007	,093
		Deviation from Linearity	48,824	8	6,103	,815	,595
	Within Groups		224,633	30	7,488		
Total			295,975	39			

(Sumber Output Spss)

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig Deviation from Linearity variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja sebesar 0,595 dan melebihi nilai syarat yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	189,800	13	14,600	3,575	,003
		Linearity	7,106	1	7,106	1,740	,199
		Deviation from Linearity	182,694	12	15,225	3,728	,002
	Within Groups		106,175	26	4,084		
Total			295,975	39			

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig Deviation from Linearity variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,002 dan kurang dari nilai syarat yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang linear.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	113,686	11	10,335	1,587	,157
		Linearity	7,490	1	7,490	1,150	,293
		Deviation from Linearity	106,197	10	10,620	1,631	,149
	Within Groups		182,289	28	6,510		
Total			295,975	39			

(Sumber Ouput Spss)

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig Deviation from Linearity variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,149 dan melebihi nilai syarat yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

Uji t

digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,502	6,452		3,488	,001
	Kepemimpinan	,287	,191	,253	1,504	,141
	Motivasi	,085	,121	,119	,702	,487
	Lingkungan Kerja	,040	,205	,035	,197	,845

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Output Spss)

Berdasarkan hasil uji data diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada hasil uji t variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji t sebesar 1,504. Hal ini melebihi dari syarat t tabel yaitu 0,02809. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada hasil uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji t sebesar 0,702. Hal ini melebihi dari syarat t tabel yaitu 0,02809. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji t sebesar 0,197. Hal ini melebihi dari syarat t tabel yaitu 0,02809. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,727	3	9,242	1,240	,309 ^b
	Residual	268,248	36	7,451		
	Total	295,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Berdasarkan hasil uji data diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis sebagai berikut.

H4 : Kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada hasil uji F variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji F sebesar 1,240. Hal ini kurang dari syarat F tabel yaitu 2,86. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan meubel karya abadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan maka akan berdampak positif pula terhadap terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Meubel Karya Abadi, Motivasi yang diberikan oleh pemimpin sangat memberikan pengaruh kepada karyawan. Semakin baik motivasi kerja yang didapat maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Meubel Karya Abadi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan yang semakin tinggi. Dan juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun. Kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Meubel Karya Abadi. Pada hasil uji F variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji F sebesar 1,240. Hal ini kurang dari syarat F tabel yaitu 2,86. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) ditolak. Hal tersebut membuat ketiga variabel tiga bisa masuk kepada variabel Y. Variabel hanya mampu berdiri sendiri-sendiri terhadap variabel Y.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat diperluas lagi dan tidak hanya mencangkup variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja saja, tetapi dapat juga meneliti variabel yang lain pada karyawan Meubel Karya Abadi

Daftar Pustaka

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (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>

Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.

Des, N. (2021). *Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM*

Monica Oktavia Tjio Melyana Anggela. (2005). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di hotel "X" Di Surabaya. Monica. *Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.*, 2, 40–44.

- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Novriani Gultom, H., & Nurmarysarah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Adhie Fasha Nurhadian. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*,

11(1), 59–74.

Putra, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10, 2015: 2982 - 3011, 4(10), 254346.*

Putra, I., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(10), 250245.*

Runtu, W. R., Rate, P. V, Maramis, J. B., Kerja, P. L., Kepemimpinan, G., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Di, K., Kesatuan, B., Dan, B., Bawintil, F. K., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 3949–3958.*

SIMBA

**SEMINAR INOVASI
MANAJEMEN BISNIS DAN
AKUNTANSI 4**