

PENGARUH *LEADERSHIP*, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) KABUPATEN MADIUN

Intan Kusumaningtyas¹⁾, Dwi Murniyati²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

intankus02@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study entitled "The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at the National Land Agency (BPN) of Madiun Regency". The purpose of this study was to empirically examine the influence of leadership, motivation, and the work environment on employee performance at the Madiun Regency National Land Agency (BPN). The population in this study were 50 employee samples. The sample in this study used saturated sampling by obtaining a sample of 50 employees at the Madiun Regency National Land Agency (BPN). The method used in this study is a quantitative method of analysis using SPSS 24. Data analysis uses multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test (t test) and simultaneous test (f test). This research was conducted based on pre-research showing that there are several problems regarding employee performance that are influenced by leadership, motivation, and the work environment. Retrieval of data using a questionnaire with the distribution of data via google form. The results prove that leadership has a significant positive effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital, Financial Distress

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh *leadership*, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun". Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh *leadership*, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 sampel karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dengan memperoleh 50 sampel karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode kuantitatif alat analisis menggunakan SPSS 24. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t) dan uji simultan (Uji f). Penelitian ini dilakukan berdasarkan pra-riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang *kinerja karyawan* yang dipengaruhi oleh *leadership*, motivasi, dan lingkungan kerja. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran data melalui *google form*. Hasil membuktikan bahwa *leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *kinerja karyawan*. *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

Kata Kunci: *Leadership*, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menganggap bahwa karyawan merupakan aset kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, sehingga SDM lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa pakar memberikan pandangannya yang beragam berupa pengelolaan Sumber Daya Manusia. Menurut Simamora (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Azhad dkk, 2015). Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah mengenai kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para karyawannya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu: pemberian motivasi, pelatihan, program pendidikan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memiliki kedisiplinan. Peningkatan kinerja karyawan inilah yang akan memajukan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh seorang atasan yang merupakan kapten yang mengatur jalannya organisasi, baik dalam mengatur bawahan, mendelegasikan, maupun mengatur arah perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang supervisor harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, serta dihormati dan dihargai oleh bawahannya. Kepemimpinan ini harus didukung dengan keterampilan dan kemampuan manajerial bagi seorang atasan. Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan. Menurut Winardi (2000), ada tiga macam model gaya kepemimpinan secara umum yaitu direktif, konsultatif, dan partisipatif. Konsep ini dikembangkan untuk membantu orang melakukan proses kepemimpinan tanpa membahas peran mereka, lebih efektif dalam hubungan sehari-hari dengan orang lain. Konsep ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan para pengikut, hingga para pemimpin. Kemampuan Sumber Daya Manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan.

Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswaanto, 2021). Sedangkan kinerja berkaitan dengan kepemimpinan yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak dan bukan stress kerja menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja. Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terhadap karyawan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. .

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah untuk mengetahui pengaruh *Leadership*, Motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Beberapa contoh indikator kenyamanan dalam bekerja yang Perkembangan zaman dan pertumbuhan teknologi yang semakin pesat pula menjadikan Sumber Daya Manusia dituntut untuk bergerak secara aktif dan kompetitif menghadapi persaingan dalam dunia kerja maupun dunia bisnis. Kemampuan Sumber Daya Manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswanto, 2021). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepemimpinan ini harus didukung dengan keterampilan dan kemampuan manajerial bagi seorang atasan. Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan. Menurut Winardi (2000), ada tiga macam model gaya kepemimpinan secara umum yaitu direktif, konsultatif, dan partisipatif. Konsep ini dikembangkan untuk membantu orang melakukan proses kepemimpinan tanpa membahas peran mereka, lebih efektif dalam hubungan sehari-hari dengan orang lain. Konsep ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan para pengikut, hingga para pemimpin. Kemampuan Sumber Daya Manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswaanto, 2021). Sedangkan kinerja berkaitan dengan kepemimpinan yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak dan bukan stress kerja menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja. Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terhadap karyawan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu: pemberian motivasi, pelatihan, program pendidikan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memiliki kedisiplinan. Peningkatan kinerja karyawan inilah yang akan memajukan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh seorang atasan yang merupakan kapten yang mengatur jalannya organisasi, baik dalam mengatur bawahan, mendelegasikan, maupun mengatur arah perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang supervisor harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, serta dihormati dan dihargai oleh bawahannya. Kepemimpinan ini harus didukung dengan keterampilan dan kemampuan manajerial bagi seorang atasan. Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan. Menurut Winardi (2000), ada tiga macam model gaya kepemimpinan secara umum yaitu direktif, konsultatif, dan partisipatif. Konsep ini dikembangkan untuk membantu orang melakukan proses kepemimpinan tanpa membahas peran mereka, lebih efektif dalam hubungan sehari-hari dengan orang lain. Konsep ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan para pengikut, hingga para pemimpin. Kemampuan Sumber Daya Manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswaanto, 2021). Sedangkan kinerja berkaitan dengan kepemimpinan yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak dan bukan stress kerja menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja. Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terhadap karyawan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, dkk (2012) dan Munparidi (2012), menjelaskan bahwa dalam penelitiannya tentang *leadership* dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Demirtas (2015), etika kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti persepsi keadilan organisasi, *idealist ethical ideology*, keadilan organisasi dan perilaku organisasi disuatu perusahaan. Dampak buruk dari kurangnya motivasi dari atasan pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan dari pihak pelanggan, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja hubungan positif signifikan. Demitras

(2015), juga mengemukakan bahwa hasil penelitiannya tentang kepemimpinan bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan yang buruk menimbulkan kinerja karyawan yang buruk juga, jadi kesimpulannya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut berpengaruh satu variabel negatif dan dua variabel signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Leadership*, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Attribution Theory

Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Fritz Heider (1958), juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya

dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Robbin (2018), menjelaskan bahwa teori atribusi dinyatakan bahwa individu yang mengamati perilaku seseorang, individu tersebut mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada karakteristik personal pegawai merupakan salah satu penentu terhadap kinerja yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana *Leadership* (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Suparyadi (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Prasadja Ricardianto (2018), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu bagaimana mengatur peran dan hubungan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal.

Menurut Dessler, G. (2000), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan *training and development*, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *leadership*, *motivasi*, dan *lingkungan kerja* terhadap *kinerja karyawan*. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 sampel karyawan. Sampel dalam

penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dengan memperoleh 50 sampel karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode kuantitatif web alat analisis menggunakan SPSS 24. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t) dan uji simultan (Uji f). Penelitian ini dilakukan berdasarkan pra-riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang *kinerja karyawan* yang dipengaruhi oleh *leadership*, *motivasi*, dan *lingkungan kerja*. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran data melalui *google form*. Hasil membuktikan bahwa *leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *kinerja karyawan*. *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah jawaban responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil dari kriteria pengambilan sampel maka diperoleh hasil sebanyak 50 responden dengan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Pengelompokan data responden berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan dapat dilihat sebagai berikut:

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk melihat dan membandingkan apakah ada perbedaan antara jumlah karyawan yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. Berikut ini adalah tabel 1 presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	22	44%
2.	Perempuan	28	56%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 1 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun yaitu berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 dengan presentase 44% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang berpresentase 56%. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun adalah perempuan.

Karakteristik berdasarkan jenis usia digunakan untuk melihat dan membandingkan antara jumlah karyawan yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. Berikut ini adalah tabel 2 presentase jumlah responden berdasarkan jenis usia dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Usia

No.	Jenis Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	17-25 Tahun	15	30%
2.	26-35 Tahun	20	40%
3.	36-45 Tahun	7	14%
4.	> 46 Tahun	8	16%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan jenis usia responden yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun yaitu berusia 17-25 tahun berjumlah 15 atau dengan presentase 30% usia 26-35 tahun berjumlah 20 atau dengan presentase 40%, usia 36-45 tahun berjumlah 7 atau dengan presentase 14% sedangkan untuk usia >46 tahun berjumlah 8 orang atau presentase 16%. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun yaitu berusia 26-35 tahun. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Arum (2019), yang menyatakan bahwa usia produktif dalam bekerja yaitu antara 15 hingga 64 tahun

Karakteristik berdasarkan jenis pendidikan terakhir digunakan agar dapat melihat dan membandingkan pendidikan responden yang bekerja di Badan Petanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun. Berikut ini adalah tabel 3 presentase jumlah responden berdasarkan jenis pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	4	8%
2.	D1	9	18%
3.	D3/D4	5	10%
4.	S1	27	5,4%
5.	S2	5	10%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 3 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan jenis pendidikan terakhir responden yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun yaitu SMA/SMK berjumlah 4 dengan presentase 8%, pendidikan D1 berjumlah 9 dengan presentase 18%, pendidikan D3/D4 berjumlah 5 dengan presentase 10%, pendidikan S1 berjumlah 27 dengan presentase 5,4%, pendidikan S2 berjumlah 5 dengan presentase 10%. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun adalah pendidikan S1. Menurut Himawan (2014), menyatakan bahwa pendidikan gelar sarjana merupakan salah satu syarat utama untuk bekerja termasuk perusahaan BUMN maupun

Swasta. Dalam perusahaan BUMN maupun Swasta tidak hanya lulusan S1 saja yang bisa mendaftar melainkan pendidikan SMA/SMK juga bisa mendaftar salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan dan energi.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1.Total	X2.Total	X3.Total
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.10	21.50	20.76
	Std. Deviation	5.474	4.850	5.597
Most Extreme Differences	Absolute	.182	.197	.219
	Positive	.123	.112	.129
	Negative	-.182	-.197	-.219
Test Statistic		.182	.197	.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas menyatakan bahwa nilai *Asymp signifikansi* sebesar $0.273 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil diatas dapatdikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	X1.Total	.921	1.086	
	X2.Total	.909	1.100	
	X3.Total	.849	1.178	

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : Data Primer Diolah (2023).

Berdasarkan hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel *leadership* .921, variabel motivasi sebesar .909, dan lingkungan kerja sebesar .849. Hasil dari nilai VIF variabel *Ledership*, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai < 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini **tidak** terjadi adanya multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.219	2.237		3.674	.001
	X1.Total	-.004	.074	-.008	-.055	.956
	X2.Total	-.144	.084	-.251	-1.701	.096
	X3.Total	-.047	.076	-.094	-.615	.542

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer Diolah (2023).

Berdasarkan hasil dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser variabel *leadership*, motivasi, dan lingkungan kerja diperoleh nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa **tidak** terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.544	4.197		2.274	.028
	X1.Total	.077	.140	.075	.550	.585
	X2.Total	.118	.159	.102	.741	.462
	X3.Total	.387	.142	.388	2.726	.009

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : Data Primer diolah (2023).

- 1) Variabel *leadership* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $.077 > t_{tabel}$ sebesar $.550$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa dikatakan **H₁ Diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa variabel *leadership* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $.118 > t_{tabel}$ sebesar $.741$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa dikatakan **H₂ Diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $.387 > t_{tabel}$ sebesar $.009$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga bisa dikatakan **H₃ Diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.068	3	106.356	4.040	.012 ^b
	Residual	1211.112	46	26.329		
	Total	1530.180	49			

a. Dependent Variable: Y.Total

b. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil F hitung sebesar 4.040 dengan tingkat signifikan .012 hipotesis yang menyatakan *leadership*, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Madiun.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.157	5.131

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

Sumber : Data Primer diolah (2023).

Hasil dari pengujian koefisiensi determinan diperoleh nilai Adjusted R square sebesar .157 Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Leadership*, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 0,843%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Leadership, Motivasi, dan Lingkungan Kerja* Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*,

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat membuktikan prediksi *kinerja karyawan*

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrayny, D.B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Financial, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 04.
- Alfian, K. G. P. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA*
- Darmawan, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Syntax Transformation*, 2(09), 1352-1358.
- Hermawan D., & Hendratmoko, C. (2022). (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
- Kale, J. D., FoEH J. E., & Niha, S.S . (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216-230.
- Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 533546.
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh , Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Semaraang. *Skripsi*, 50-62.
- Kusuma, A. A. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Semarang. *Skripsi*.
- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 622-630.
- Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 329-334.

- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. Dynamic Management Journal*, 7(1), 89-103.
- Rahman, A., Sangkota, M., Gulom, M., Yasin, M., & Sujarwadi, S. (2022). *Pengaruh Saroinsing, A. A. Y., Nelwan, O. S., & Sumarauw, J. S. (2023). Analisa Pengaruh Motivasi,*