

# Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BJA Sidoarjo

*by* Ani Maslacha 15201020032

---

**Submission date:** 26-Apr-2021 04:29AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1570094738

**File name:** ARTIKEL\_ANI\_MASLACHA\_15201020032.docx (359.38K)

**Word count:** 5202

**Character count:** 31901



## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BJA Sidoarjo

Ani Maslacha<sup>1)</sup>, As'ad Rizal<sup>2\*)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2\*)</sup>Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email: asatrizal@gmail.com

**Abstract.** This study aims determine effect of leadership, motivation, and work environment on employee performance at PT. BJA Sidoarjo. This research is a quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 101 employees at PT. BJA Sidoarjo. Analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R<sup>2</sup>), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classical assumption test using SPSS. The primary data in this study were obtained from a questionnaire measured using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The result of this research is that there is a simultaneous influence of leadership, motivation and work environment on employee performance. Partially, leadership, motivation and work environment variables have an influence on employee performance. The work environment variable is the variable with the most significant influence on employee performance.

**Keywords** - Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BJA Sidoarjo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 101 karyawan di PT. BJA Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R<sup>2</sup>), koefisien korelasi berganda (R), uji f, uji t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** - Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan proses memperoleh melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajer dibutuhkan dan diperhatikan sebaik mungkin, yang berguna untuk mencari, mengelola, dan mempertahankan SDM. Seorang pemimpin atau manajer yang baik harus mengenal kekuatan dan kelemahan SDM untuk memaksimalkan pencapaian organisasi dan meminimalisasi kerugian perusahaan. Hal ini membutuhkan pendekatan khusus karena faktor-faktor yang menentukan dedikasi dan kinerja seorang karyawan.

Kinerja organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Sehingga, memaksimalkan kinerja tentunya dibutuhkan seorang sosok sebagai konseptor dan pengelola yang baik yaitu adalah seorang pemimpin [1]. Kepemimpinan adalah suatu individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan [2]. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan aturan bekerja. Selain memberikan arahan terhadap bawahannya, seorang pemimpin harus mampu menjadi pendorong atau motivator untuk menggerakkan karyawan, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan yang berpotensi yaitu motivasi. Pemberian motivasi kerja dapat mendorong karyawan produktif. Semakin produktif karyawan maka perusahaan akan mendapatkan profit yang tinggi. Selain itu, faktor lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam lingkungan kerja seseorang, baik kondisi lingkungan, alat pekasas, bahan, metode kerja, peraturan kerja baik perseorangan maupun kelompok [3].

PT. BJA Sidoarjo adalah perusahaan yang memproduksi produk-produk yang di supply pada perhotelan, rumah sakit, dan pariwisata ternama di seluruh Indonesia. Kurang lebih ada 1000 hotel dan rumah sakit yang tersebar di Indonesia menggunakan produk supply dari PT. BJA Sidoarjo. Salah satu produk yang diproduksi dan di supply kepada hotel di Indonesia adalah produk liquid dan sabun batang yang telah lulus uji BPOM. Visi perusahaan adalah menjadikan perusahaan bertaraf nasional yang menyediakan produk dengan kualitas tinggi dengan sasaran perhotelan, rumah sakit, dan pariwisata. Misinya adalah meningkatkan kualitas produk, pekerja yang berkualifikasi

dan berkualitas dibidangnya, menjamin kepuasan pelanggan dengan memberikan *service* terbaik, mudah diperoleh dengan harga yang bersaing. Permasalahan perusahaan ini adalah kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan ada tekanan yang berlebihan dari atasan dan menimbulkan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut belum bisa mencapai tugasnya untuk dapat mempengaruhi karyawan dengan baik.

Hal lain mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan yaitu motivasi, secara finansial maupun non finansial. Lingkungan kerja yang kurang memadai. Tidak tersedianya tempat ibadah, lahan yang kurang luas dengan kapasitas produksi yang besar, dan tingkat kebersihan yang rendah adalah beberapa faktor yang mendukung bahwa terdapat beberapa hal yang mencerminkan masih rendahnya tingkat lingkungan kerja pada PT. BJA Sidoarjo. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan pada PT. BJA kurang maksimal sehingga manajemen berusaha melengkapi kebutuhan karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan. Kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo dapat ditinjau dari data tingkat absensi selama 10 bulan terakhir. Sehingga peneliti ingin mengetahui faktor apa yang telah menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. BJA Sidoarjo tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BJA Sidoarjo".

## II. METODE

### A. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. BJA, Jl. Raya Trosobo 19 B, RT.002/RW.005 Telp. (031) 7873888 Fax. (031) 7871999 Taman-Sidoarjo.

### B. Populasi dan sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi dan staff bagian kosmetik pada PT. BJA Sidoarjo sebesar 135 orang.
2. Metode pengumpulan sampel menggunakan *non probability sampling*. Sampel sebanyak 101 orang dari total 135 orang karyawan tetap yang bekerja di PT. BJA Sidoarjo dengan menggunakan Rumus *Slovin*.

### C. Jenis dan sumber data

1. Jenis data menggunakan data kuantitatif berupa penelitian empiris yang dapat dihitung/angka dan sesuai dengan kriterianya, data kuantitatif bisa diolah/dianalisis memakai teknik perhitungan statistika/matematika.
2. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada karyawan khusus yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data sekunder adalah data mendukung data primer. Data yang dikumpulkan dari pihak sub bagian tata usaha berupa sejarah perusahaan.

### D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket), dokumentasi, dan observasi (pengamatan). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [4]. Peneliti memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan tertulis kepada responden secara langsung untuk dijawab. Responden dari kuisisioner ini adalah karyawan kosmetik perusahaan PT. BJA Sidoarjo. Berdasarkan angket penulis mendapatkan informasi mengenai data pengukuran dari responden untuk diteruskan dalam pengolahan uji SPSS. Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengutip apa yang telah berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti dan observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain [4].

### E. Teknik analisis data

#### 1. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinieritas
- c) Uji Heteroskedastisitas
- d) Uji Autokorelasi
- e) Linieritas
- f) Analisis Regresi Linier Berganda

2. Uji hipotesis
  - a) Pengujian simultan (Uji F)
  - b) Pengujian Parsial (Uji t)
  - c) Pengujian Hipotesis ketiga (yang paling signifikan)
  - d) Koefisien korelasi (R)
  - e) Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis data

##### 1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah data frekuensi yang digunakan untuk menguraikan tentang karakteristik responden dari objek yang diteliti dan untuk mengetahui seberapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu objek pertanyaan. Sebagaimana ada pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1** Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	101
Kuesioner yang kembali	101
Prosentase respon rate	100,0%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Total Kuesioner yang di analisis	101

Berdasarkan tabel 3.1 di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa 109 kuesioner yang telah disebar keseluruhan dengan responden yang sudah ditentukan, dapat kembali sesuai dengan jumlah kuesioner awal sehingga dapat dianalisis secara keseluruhan.

- a) Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 3.1** Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	13	12,9	12,9	12,9
Perempuan	88	87,1	87,1	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diidentifikasi bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 88 orang dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang.

- b) Klasifikasi responden berdasarkan usia

**Tabel 3.2** Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25 Tahun	38	37,6	37,6	37,6
26-35 Tahun	45	44,6	44,6	82,2
36-45 Tahun	18	17,8	17,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26 s/d 35 tahun sebanyak 45 responden. Responden yang berusia 17 s/d 25 tahun sebanyak 38 responden, sedangkan yang berusia 36 s/d 45 tahun sebanyak 18 responden.

- c) Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 3.3** Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	88	87,1	87,1	87,1
DIPLOMA	5	5,0	5,0	92,1
SARJANA	8	7,9	7,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diidentifikasi bahwa sebagian besar pendidikan karyawan adalah SLTA yang terdiri dari 101 responden.



- d) Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian Berdasarkan Data yang Diperoleh Dilapangan Melalui Penyebaran

**Tabel 3.4** Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Persepsi Responden	Frekuensi dan Persentase									
	$X_{1.1}$		$X_{1.2}$		$X_{1.3}$		$X_{1.4}$		$X_{1.5}$	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
STS (1)	0	0%	1	1%	8	8%	0	0%	0	0%
TS (2)	6	6%	3	3%	14	14%	1	1%	2	2%
N (3)	11	11%	28	28%	23	23%	15	15%	24	24%
S (4)	51	50%	41	41%	46	46%	50	50%	35	35%
SS (5)	33	33%	28	28%	10	10%	35	35%	40	40%
<b>Jumlah</b>	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan penilaian responden terhadap instrumen variabel kepemimpinan ( $X_1$ ). Untuk pernyataan  $X_{1.1}$  sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 responden. Kemudian untuk pernyataan  $X_{1.2}$  sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 responden. Sedangkan untuk pernyataan  $X_{1.3}$  sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 responden. Sedangkan untuk pernyataan  $X_{1.4}$  sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 responden dan untuk pernyataan  $X_{1.5}$  sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 responden.

**Tabel 3.5** Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Persepsi Responden	Frekuensi dan Persentase					
	$X_{2.1}$		$X_{2.2}$		$X_{2.3}$	
	F	%	F	%	F	%
STS (1)	0	0%	0	0%	0	0%
TS (2)	2	2%	6	6%	0	0%
N (3)	17	17%	6	6%	11	11%
S (4)	47	47%	12	12%	43	43%
SS (5)	35	35%	77	76%	47	47%
<b>Jumlah</b>	101	100%	101	100%	101	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan penilaian responden terhadap instrumen variabel motivasi ( $X_2$ ). Untuk pernyataan  $X_{2.1}$  sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 responden. Kemudian untuk pernyataan  $X_{2.2}$  sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 77 responden. Sedangkan untuk pernyataan  $X_{2.3}$  sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden.

**Tabel 3.6** Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Persepsi Responden	Frekuensi dan Persentase							
	$X_{3.1}$		$X_{3.2}$		$X_{3.3}$		$X_{3.4}$	
	F	%	F	%	F	%	F	%
STS (1)	0	0%	0	0%	5	5%	5	5%
TS (2)	0	0%	1	1%	11	11%	6	6%
N (3)	2	2%	13	13%	13	13%	1	1%
S (4)	44	44%	45	45%	28	28%	21	21%
SS (5)	55	54%	42	42%	44	44%	68	67%
<b>Jumlah</b>	101	100%	101	100%	101	100%	101	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan penilaian responden terhadap instrumen variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ). Untuk pernyataan  $X_{3.1}$  sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden.

Kemudian untuk pernyataan X<sub>3,2</sub> sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 responden. Untuk pernyataan X<sub>3,3</sub> sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden. Sedangkan untuk pernyataan X<sub>3,4</sub> sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 68 responden.

**Tabel 3.7** Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Persepsi Responden	Frekuensi dan Persentase					
	Y.1		Y.2		Y.3	
	F	%	F	%	F	%
STS (1)	1	1%	5	5%	2	2%
TS (2)	15	15%	1	1%	4	4%
N (3)	45	45%	6	6%	15	15%
S (4)	39	39%	38	38%	40	40%
SS (5)	1	1%	51	50%	40	40%
<b>Jumlah</b>	101	100%	101	100%	101	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan penilaian responden terhadap instrumen variabel kinerja karyawan (Y). Untuk pernyataan Y.1 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 responden. Kemudian untuk pernyataan Y.2 sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden. Sedangkan untuk pernyataan Y.3 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 40 responden.

## 2. Uji Validitas

**Tabel 3.8** Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Korelasi antara	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
X <sub>1_1</sub>	0,633	Valid
X <sub>1_2</sub>	0,558	Valid
X <sub>1_3</sub>	0,447	Valid
X <sub>1_4</sub>	0,781	Valid
X <sub>1_5</sub>	0,415	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah valid. Karena semua nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar nilai r tabel 0,1956.

**Tabel 3.9** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Korelasi antara	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
X <sub>2_1</sub>	0,547	Valid
X <sub>2_2</sub>	0,586	Valid
X <sub>2_3</sub>	0,357	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) adalah valid. Karena semua nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar nilai r tabel 0,1956.

**Tabel 3.10** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Korelasi antara	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
X <sub>3_1</sub>	0,342	Valid
X <sub>3_2</sub>	0,410	Valid
X <sub>3_3</sub>	0,408	Valid
X <sub>3_4</sub>	0,414	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) adalah valid. Karena semua nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,1956.

**Tabel 3.11** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi antara	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
Y_1	0,592	Valid
Y_2	0,398	Valid
Y_3	0,546	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Karena nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,1956.

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 3.12** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
,741	,792	6

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,741. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari nilai 0,60 dengan begitu hasil angket variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah reliabel.

**Tabel 3.13** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
,677	,637	4

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,677. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari nilai 0,60 dengan begitu hasil angket variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah reliabel.

**Tabel 3.14** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
,673	,686	5

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,673. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari 0,60 dengan begitu hasil angket variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah reliabel.

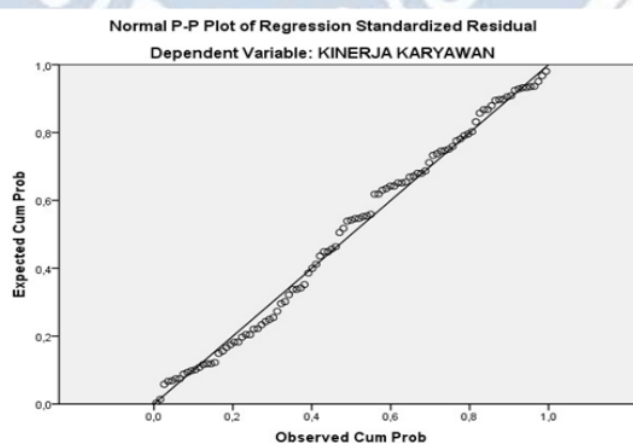
**Tabel 3.15** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
,638	,598	4

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,638. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari nilai 0,60 dengan begitu hasil angket variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

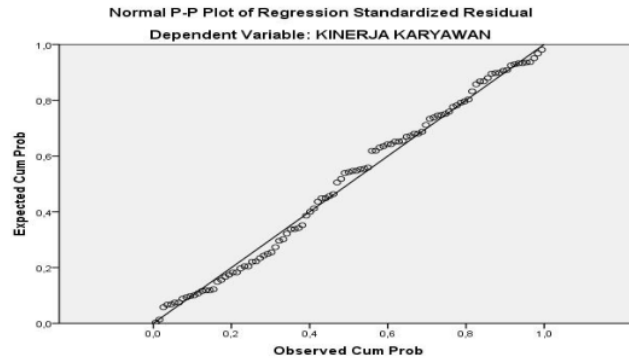
## 3. Uji Asumsi Klasik

## a) Uji Normalitas

**Gambar 3.1**

Copyright © 2018 Author [s]. distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Dari gambar di atas <sup>35</sup> tahu bahwa data residual mengikuti garis lurus diagonal maka dapat dikatakan data tersebut normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Asumsi normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kuantitatif dari distribusi normal. Hasil dari output diagram chart menunjukkan bahwa titik- titik mengikuti garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal.



D<sup>5</sup>i gambar di atas dapat dilihat bahwa data residual mengikuti garis lurus diagonal maka dapat dikatakan data tersebut normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 3.16 Coefficients<sup>a</sup>

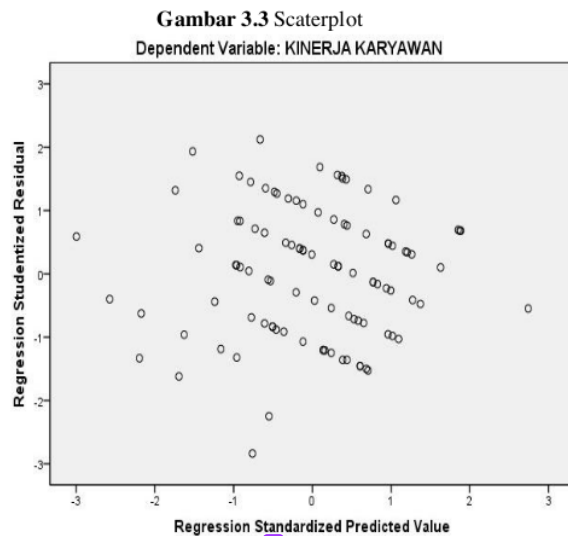
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	6,503	2,035	,294	3,195	,002	
	KEPEMIMPINAN	,176	,055	,272	3,195	,002	,926
	MOTIVASI	,325	,106	,398	3,069	,003	,994
	LINGKUNGAN KERJA	,307	,071		4,315	,000	,920

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variasi residual suatu periode <sup>3</sup> pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada atau tidak <sup>3</sup> heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot. Dengan ketentuan titik- titik data menyebar merata di atas dan dibawah atau disekitar angka 0.





Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar merata di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, maka data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

**Tabel 3.17** Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,691 <sup>a</sup>	,441	,218	1,423	1,366

Pada hasil perhitungan tabel diatas, maka didapat nilai Durbin-Watson sebesar 1,366 yang berarti  $dL \leq d \leq dU$  tidak terdapat autokorelasi positif.

e) Linieritas

**Tabel 3.18** ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	46,944	12	3,912	1,626	,099
		Linearity	9,414	1	9,414	3,912	,011
		Deviation from Linearity	37,530	11	3,412	1,418	,179
	Within Groups		211,749	88	2,406		
	Total		258,693	100			

Tabel 1,90 dan nilai sig 0,011 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap kepemimpinan.

**Tabel 3.19** ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	25,428	5	5,086	2,071	,076
		Linearity	15,726	1	15,726	6,405	,013
		Deviation from Linearity	9,702	4	2,426	,988	,418
	Within Groups		233,265	95	2,455		
Total			258,693	100			

Dari tabel di 38 dapat dilihat nilai f hitung 6,405 lebih besar dari f tabel 2,47 dan nilai sig 0,013 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap motivasi.

**Tabel 3.20** ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN *	Between Groups	(Combined)	38,076	7	5,439	2,293	,034
		Linearity	22,684	1	22,684	9,562	,003
		Deviation from Linearity	15,392	6	2,565	1,081	,379
LINGKUNGAN KERJA	Within Groups		220,617	93	2,372		
Total			258,693	100			

Tabel 2,20 dan nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat.

**Tabel 3.21** Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,503	2,035		3,195	,002
	KEPEMIMPINAN	,176	,055	,294	3,195	,002
	MOTIVASI	,325	,106	,272	3,069	,003
	LINGKUNGAN KERJA	,307	,071	,398	4,315	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas dapat dijelaskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,503 + 0,176 X_1 + 0,325 X_2 + 0,307 X_3$$

- Konstanta

30

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variable kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik atau terpenuhi.

- Kepemimpinan ( $X_1$ )

Jika variable kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,176 atau 17,6%, koefisien bernilai positif artinya antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan positif. Kenaikan kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan ( $Y$ ).

- Motivasi ( $X_2$ )

Jika variable motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 atau 32,5%, koefisien bernilai positif artinya antara motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan positif. Kenaikan motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan ( $Y$ ).

- Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Jika variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,307 atau 30,7%, koefisien bernilai positif artinya antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan positif. Kenaikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan ( $Y$ ).

26

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F (Simultan)

Tabel 3.22 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,348	3	20,783	10,267	,000 <sup>a</sup>
	Residual	196,345	97	2,024		
	Total	258,693	100			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

35

Dari perhitungan diatas dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ )  $n$  degree of freedom penyebut 97 dan pembilang 3 diperoleh F tabel 2,70 dan F hitung 10,267. Dengan demikian maka terbukti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  pada tingkat signifikan sebesar 0,000, artinya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### b. Uji t (Parsial)

Menguji pengaruh variable kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menggunakan uji t.

Tabel 3.23 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,503	2,035		3,195	,002
	KEPEMIMPINAN	,176	,055	,294	3,195	,002
	MOTIVASI	,325	,106	,272	3,069	,003
	LINGKUNGAN KERJA	,307	,071	,398	4,315	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1) = 101 - 4 - 1 = 96$  menggunakan tingkat kepercayaan presentase = 0,05 dan degree of freedom 96 diperoleh t tabel sebesar 1,66088, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

7 Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung kepemimpinan sebesar 3,195 dan 28 tingkat signifikan 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 8,195 lebih besar dari t tabel 1,66088, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya variable kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

7 Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung motivasi sebesar 3,069 28 tingkat signifikan 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 3,069 lebih besar dari t tabel 1,66088, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya variable motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

7 Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung lingkungan kerja sebesar 4,315 dan 28 tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 4,315 lebih besar dari t tabel 1,66088, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh paling signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel uji t diatas diperoleh nilai t hitung paling besar adalah lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai 4,315. Dengan demikian variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dari pada variabel yang lainnya.

c. uji R (Koefisien Korelasi)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 3.24 Uji R

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 <sup>a</sup>	,441	,218	1,423

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 – 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Tabel uji R, nilai R sebesar 0,691 (69,1%) ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilainya lebih dari 50%.

d. Uji R Square (Koefisien Determinan)

Tabel 3.25 Uji R<sup>2</sup>

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 <sup>a</sup>	,441	,218	1,423

Berdasarkan tabel uji R Square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan pada penelitian ini sebesar 0,441 atau 44,1% sehingga kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dapat 36 menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). dan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel 36 kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Berikut 11 dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

### 1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan



D<sup>15</sup> hasil uji pengaruh terbukti terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menjelaskan bahwa karyawan pada PT. BJA Sidoarjo memiliki seorang pemimpin yang memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan dengan bertindak sebagai mentor. Berkaitan dengan variabel motivasi pada PT. BJA Sidoarjo, sistem penggajian sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dan karyawan selalu menerima saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan. Adapun variabel lingkungan kerja pada PT. BJA Sidoarjo, hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maupun dengan atasan sekalipun mereka sangat harmonis dan *teamwork* mereka sangat baik, dengan begitu kekeluargaan akan tercipta di perusahaan tersebut. Hal itulah yang membuat lingkungan kerja tercipta dengan sangat baik.

Semua variabel bebas berjalan secara simultan dengan baik terhadap variabel terikat. Hal<sup>12</sup> sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik Tri Indriyanto (2014) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar". Peneliti menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena terpenuhinya ketiga faktor tersebut. Karyawan akan lebih bertanggung jawab dan semangat dalam bekerja dengan begitu kinerja karyawan sudah pasti akan sangat baik. Kinerja adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya [5].

## 2. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

### a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada PT. BJA Sidoarjo memiliki seorang pemimpin yang memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan dengan bertindak sebagai mentor. Pemimpin memberikan arahan dalam melakukan/mengerjakan pekerjaan terhadap karyawan oleh karena itu peran pemimpin tidak sekedar menyuruh karyawan akan tetapi memberikan contoh nyata. Penerapan kepemimpinan yang baik dan tepat dapat menciptakan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong". Peneliti menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena baik tidaknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh bagaimana suatu kepemimpinan itu diterapkan dengan baik. Kepemimpinan secara luas mempengaruhi tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, prmgorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi [6].

### b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. BJA Sidoarjo memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sistem penggajian yang diberikan sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dan karyawan selalu menerima dengan baik saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan sehingga membuat karyawan lebih maju.

Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Surya Weda (2018) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur". Peneliti menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan itu akan membantu karyawan lebih semangat untuk bekerja lebih baik lagi.

### c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maupun dengan atasan sekalipun sangat harmonis dan *teamwork* juga sangat baik, dengan begitu kekeluargaan akan tercipta di perusahaan tersebut. Hal itulah yang membuat lingkungan kerja tercipta dengan sangat baik.

Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik Tri Indriyanto (2014) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kebak

Tex Karanganyar". Peneliti menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memang dengan keadaan lingkungan kerja yang harmonis akan membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

### 3. Hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. BJA Sidoarjo memiliki hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maupun dengan atasan sekalipun harmonis dan teamwork sangat baik, dengan begitu kekeluargaan akan tercipta di perusahaan tersebut. Hal itulah yang membuat lingkungan kerja tercipta dengan sangat baik.

## IV. KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan berdasarkan hasil uji F, diketahui secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung 10,267 dan F tabel 2,70. Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa secara partial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai dari T hitung 3,195 < T tabel 1,66088. Variabel motivasi secara partial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai dari T hitung 3,069 < T tabel 1,66088 dan variabel lingkungan kerja secara partial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai dari T hitung 4,315 < T tabel 1,66088. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 4,315.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih pada bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, kedua orang tua penulis, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

## VI. REFERENSI

- [1]. Hasibuan, S.P, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2]. Northouse, P.G. (2013). *Theory and Practice* (6th ed). California: Sage.
- [3]. Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [4]. Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- [5]. Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidoarjo Kota Salatiga). *Jurnal Among Makarti*, 3(5), 14–35.
- [6]. Rivai dan Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Ani Maslacha  
NIM : 152010200032  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

MENYATAKAN bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian :

Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BJA SIDOARJO.

Kata Kunci : *Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

TELAH:

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta BELUM PERNAH dan TIDAK AKAN dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun, tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih.

Sidoarjo, 29 Juli 2020

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Penulis



(Dr. As'ad Rizal, MM)  
NIDN. 0706106301



(Ani Maslacha)  
NIM. 152010200032

# Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BJA Sidoarjo

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jepa.ub.ac.id">jepa.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://ocs.unud.ac.id">ocs.unud.ac.id</a> Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	<a href="http://ojs.umsida.ac.id">ojs.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://www.unmermadiun.ac.id">www.unmermadiun.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id">ar.mian.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1%
8	<a href="http://jurnal.unma.ac.id">jurnal.unma.ac.id</a> Internet Source	1%
9	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	1%



10	<a href="http://journal2.uad.ac.id">journal2.uad.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ejurnal.ung.ac.id">ejurnal.ung.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://koleksidatatugasakhir.blogspot.com">koleksidatatugasakhir.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://jurnal.stieama.ac.id">jurnal.stieama.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
16	<a href="http://jurnal.untan.ac.id">jurnal.untan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://jurnalfe.ustjogja.ac.id">jurnalfe.ustjogja.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repository.mercubuana.ac.id">repository.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repository.upnyk.ac.id">repository.upnyk.ac.id</a> Internet Source	<1 %

[repository.uinbanten.ac.id](http://repository.uinbanten.ac.id)

20

Internet Source

&lt;1 %

21

[www.docstoc.com](http://www.docstoc.com)

Internet Source

&lt;1 %

22

Submitted to Universitas Islam Indonesia

Student Paper

&lt;1 %

23

[eprints.upnyk.ac.id](http://eprints.upnyk.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

24

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

&lt;1 %

25

[e-journal.uajy.ac.id](http://e-journal.uajy.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

26

[perpajakan.studentjournal.ub.ac.id](http://perpajakan.studentjournal.ub.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

27

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Internet Source

&lt;1 %

28

[www.pustakaskripsi.com](http://www.pustakaskripsi.com)

Internet Source

&lt;1 %

29

[ejournal.bsi.ac.id](http://ejournal.bsi.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

30

[jurnal.uisu.ac.id](http://jurnal.uisu.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

31

[jurnal.unigo.ac.id](http://jurnal.unigo.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

32	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
33	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
34	lup.lub.lu.se Internet Source	<1 %
35	Alienda Retnosari P.. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KONSULTAN PAJAK DRS. LIM YUNG SAN DAN REKAN", Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 2018 Publication	<1 %
36	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
38	sir.stikom.edu Internet Source	<1 %
39	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off