

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plastrade World

Marfiani¹, Dini Amalia², Rosita Sitorus³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI

Email : Marfianisyafei@gmail.com¹, Dini1710yai@gmail.com²,
rositaas2121@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plastrade World, dikarenakan kinerja dari karyawan tidak dapat diukur, maka dalam penelitian ini akan dilihat kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diterima oleh kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan menggunakan metode kuantitatif, sampel yang diambil di PT. Plastrade World menggunakan purposive sampling dengan karakteristik yang sudah ditentukan dengan jumlah sampel 60 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis outer model dan structural inner model dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak, setelah pengumpulan data selesai maka dapat dilakukan pengolahan data untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terhadap variabel yang di teliti dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Kata kunci : Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

This study aims to examine whether there is an influence of leadership, work motivation and work environment on employee performance at PT. Plastrade World, because the performance of employees cannot be measured, this research will examine leadership, work motivation and work environment received by employee performance. This study uses primary data and uses quantitative methods, samples taken at PT. Plastrade World uses purposive sampling with predetermined characteristics with a sample of 60 respondents. The data analysis used is descriptive statistical analysis, outer model analysis and structural inner model using SmartPLS 3.0 software. Research data obtained by distributing questionnaires randomly, after data collection is complete, data processing can be carried out to determine whether there is an influence on the variables studied with employee performance. The results of this study partially show that the leadership variable has a negative and insignificant effect on employee performance, the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance and the work environment variable has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Leadership (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3) and Employee Performance (Y).

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tentu didukung oleh kinerja sumber daya manusia perusahaan tersebut. Terutama di era yang modern dengan kondisi ditengah pandemi yang memacu setiap perusahaan untuk mempertahankan perusahaannya. Untuk bertahan dalam kondisi era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia menjadi kunci sukses dalam sebuah bisnis atau perusahaan. Jika suatu bisnis atau perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia, otomatis perusahaan tersebut akan gagal mencapai tujuan yang akan dicapai. Setiap perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan yang kompetitif melalui pengelolaan atau koordinasi sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kepemimpinan kinerja yang tinggi dan juga didukung oleh motivasi atau lingkungan kerja yang mendukung, karena hal tersebut merupakan aset yang penting untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan harus mengorganisir sumber daya manusia nya dengan baik. Kinerja seseorang juga dipengaruhi dengan adanya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada penelitian ini agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

- (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan: Secara umum kinerja memiliki keterbatasan umum sebagai kunci keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan percakapan, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu. Kinerja dalam arti umum, yaitu hasil kerja seorang individu atau suatu perusahaan yang menghasilkan sesuatu yang dicapai sesuai dengan tujuan selama masa atau masa kerja individu tersebut. Berikut beberapa pengertian kinerja Menurut Mangkunegara (2014) dikutip dari jurnal (Dirgahayu Erri, 2021) *kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.* Menurut Bernandin & Rusell (2001 dalam Riani 2011) dikutip dari buku (Silitonga, 2020) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu: 1) Kuantitas kerja (Quantity of Work) yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu. 2) Kualitas kerja (Quality of Work) yaitu kualitas yang dicapai berdasarkan persyaratan pemenuhan yang ditentukan. 3) Pengetahuan pekerjaan (Job Knowledge) yaitu keluasan pengetahuan tentang pekerjaan dan ketangkasan. 4) Kreativitas (Creativitas) yaitu kebenaran ide yang dimunculkan dan tindakan untuk memecahkan masalah yang muncul. 5) Kerja sama (Coorporation) yaitu keadaan siap untuk bekerjasama dengan oranglain atau sesama anggot (Mangkunegara, 2016) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: 1) Faktor psikologis dan kemampuan pegawai terdiri dari potensi dan kemampuan realitas, oleh karena itu seorang pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing. 2) Dan faktor motivasi adalah sikap seorang pegawai dalam

menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu keadaan yang menggerakkan diri sendiri menuju tercapainya suatu tujuan kerja. Sikap mental adalah kondisi mental seseorang yang mendorongnya untuk berusaha mencapai potensi maksimalnya.

Kepemimpinan: Walaupun kita menjadi anggota banyak dalam kelompok, kita terikat emosional pada beberapa kelompok saja. Begitupun karyawan atau bawahan tidak memiliki hak memimpin dan hanya memiliki kewajiban atau tanggung jawab untuk melaksanakan keputusan atau perintah. Pada dasarnya semua orang memiliki kepemimpinannya masing-masing, yang bisa dijadikan karakter pribadi diri orang tersebut dalam memimpin sebuah tim atau organisasi. Dalam organisasi peran pemimpin dianggap sebagai faktor penting dalam suatu perusahaan, ketika mencapai keberhasilan atau kegagalan perusahaan tersebut.

Pengertian kepemimpinan secara umum adalah perilaku atau strategi yang sering diterapkan seseorang dalam sehari-hari dan hasil kombinasi dari sifat dan sikap seseorang, yang bertujuan untuk memotivasi atau membimbing sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi. (Kinicki, 2011) kepemimpinan diartikan sebagai sesuatu yang mempengaruhi manusia lain untuk mencapai tujuan yang dituju, dikutip dari buku (Andrias, 2019) Menurut (Gardjito, 2014) ada beberapa jenis kepemimpinan secara luas yaitu : 1) Kepemimpinan Otoriter (Authoritarian) merupakan pemimpin yang mengambil keputusan secara menyeluruh dan memakai kebijakan sendiri tanpa campur tangan orang lain. 2) Kepemimpinan Demokratis (Democratic) merupakan keputusan pemimpin yang diambil secara diskusi, disertai informasi yang terbuka oleh karyawan dengan atasan.3) Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire) merupakan kepemimpinan yang secara menyeluruh diambil oleh karyawan

dalam menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah, dan kuantitas atasan sangat kecil untuk di kepemimpinan ini.

Pada dasarnya fungsi kepemimpinan yaitu pemimpin yang mengusahakan agar karyawan dapat mewujudkan tujuan dengan baik, menurut Nawawi Hamdani (2013) dalam jurnal (Damanik, 2021) secara operasional fungsi kepemimpinan terdapat 5 bagian yaitu: 1) Fungsi instruktif; 2) Fungsi konsultatif; 3) Fungsi partisipasi; 4:Fungsi delegasi; 5)Fungsi pengendalian.

Motivasi Kerja: Bisa dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang terpenting bagi karyawan itu sendiri, motivasi kerja karyawan pun akan berada di fase naik turun dalam mengerjakan pekerjaan. motivasi itu sendiri harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik. Timbal balik yang di dapatkan ketika memotivasi karyawan dapat mengarahkan karyawan ke dalam perbaikan sistem kerja dan mengembangkan sumber daya manusia itu sendiri. Motivasi adalah suatu dorongan atau dukungan yang menimbulkan semangat kerja agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan institusi tersebut. Menurut Ernest J. McCormick dalam jurnal (Damanik, 2021)*Motivasi kerja merupakan keadaan yang berhubungan untuk mengembangkan dan memelihara sikap yang berhubungan dengan lingkungan sosial dalam pekerjaan.*

Menurut Hasibuan (2013) dalam jurna (Gardjito, 2014)l , ada dua jenis motivasi kerja, yaitu: 1) Motivasi positif dalam motivasi positif itu pimpinan memotivasi karyawan atau bawahan dengan menghadaiahi mereka sebagai prestasi yang menjadikan karyawan agar lebih giat lagi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. 2) Motivasi negatif dalam motivasi ini, pimpinan akan memberikan hukuman motivasi

bagi karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi negatif ini bisa membuat dampak negatif untuk jangka panjang, karena akan selalu timbul rasa waspada yang berkepanjangan ketika berhadapan dengan atasan, tetapi untuk jangka pendek akan lebih meningkat, karena adanya rasa cemas akan takut kesalahan itu.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi dibagi menjadi 3 bagian yaitu: 1) Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang; 2) Semi pendorong utama; 3) Pendorong non- material: tidak dilihat dengan uang seperti: Penempatan yang tepat, Latihan sistematis, Promosi objek, Pekerjaan terjamin, Kondisi pekerjaan yang menyenangkan, Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, Pemberian informasi perusahaan, Penjagaan kesehatan, Perumahan dan lainnya, dan Fasilitas rekreasi.

Lingkungan Kerja: Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak nyaman bekerja disuatu tempat. Faktor lingkungan didalam pekerjaan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut (Nitisenito dalam Nuraini 2013:97) dalam jurnal (Siregar, 2020) *Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan yang ditaati kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.*

Menurut Sedarmayanti (2015) dalam jurnal (Suparman, 2020) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu : 1) Lingkungan Kerja Fisik lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, contohnya dapat digolongkan menjadi dua bagian

yaitu berhubungan secara langsung seperti: meja, kursi, dan mesin fotokopi dll dan tidak secara langsung seperti: pencahayaan, sirkulasi udara dan suhu lingkungan tersebut. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik. lingkungan kerja ini utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan seperti hubungan karyawan dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan. Lingkungan ini harus terbuka dan suportif agar karyawan merasa dihargai dan didukung, bila lingkungan ini tidak baik maka kinerja akan terganggu.

Sehubungan dengan hal tersebut sudah selayaknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang layak bagi karyawannya agar pekerja mempunyai semangat sehingga dapat mendorong karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif. Setiap pimpinan suatu perusahaan tentunya berharap agar karyawan mampu menjadi tenaga kerja yang produktif, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya. Agar karyawan menjadi produktif perlu di perhatikan perkembangan peningkatan efektivitas kerja dari karyawan tersebut, menurut Siagian (2014) dalam jurnal (Nashrudin Setiawan, 2019) salah satunya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan ini adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti: 1) Meningkatkan energi kerja karyawan. 2) Mendorong para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. 3) Menaikan produktivitas perusahaan. 4) Mendorong karyawan untuk mengerjakan pekerjaan secara efisien

3. METODOLOGI

Menurut (Sugiyono, 2019) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu”, dalam menyusun laporan ini peneliti menggunakan metode deskriptif, dan

menurut Husein Umar (2013:22) dalam jurnal (Setiawan, 2022) “metode deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana ada atau tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”.

Objek Penelitian

Sumber dari data pada penelitian ini “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Plastrade World” yang terletak di Jl. H. Samanhudi No. 57-58 Jakarta Pusat, penelitian ini diperoleh langsung melalui penelitian di lapangan dalam bentuk kuesioner untuk memperoleh data langsung dari objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah yang terdiri dari subyek atau obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Plastrade World yang berjumlah 70 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *purposive sampling*, teknik ini menurut (Sugiyono, 2019) adalah “teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu” alasan peneliti memilih sampel ini karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan peneliti tentukan. Jadi sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 60 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan teknik keusioner. Skala ypengukuran yang digunakan adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur hasil jawaban atau pendapat responden dengan lima pilihan jawaban yang memiliki tingkatan nilai yang berbeda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Dari data deskriptif kuesioner mengenai kinerja karyawan yang telah diolah oleh peneliti dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Deskriptif Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	Frekuensi					Total
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa sudah bekerja dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0%	0%	16.7%	20%	63.3%	100%
2	Saya selalu berusaha untuk mengeluarkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0%	0%	8%	20.3%	71.7%	100%
3	Saya merasa bekerja dengan sesuai target yang diinginkan perusahaan.	0%	0%	5%	18.3%	76.7%	100%
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0%	0%	6.7%	31.7%	61.7%	100%
5	Saya tidak pernah datang terlambat.	1.7%	1.7%	38.3%	28.3%	30%	100%
6	Saya berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin agar sales dapat menjual lebih banyak produk.	0%	1.7%	6.7%	13.3%	78.3%	100%
7	Saya merasa mempunyai kemampuan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya.	0%	0%	4.7%	15%	80.3%	100%
8	Saya berusaha untuk lebih teliti ketika melakukan sebuah pekerjaan.	0%	0%	8.3%	16%	75.7%	100%
9	Saya berusaha membantu sesama karyawan jika mengalami kesulitan.	0%	0%	1.7%	16.7%	81.7%	100%
10	Saya selalu menghargai pendapat pimpinan dan rekan kerja.	0%	0%	1.7%	8.3%	90%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jawaban dari karyawan PT. Plastrade World dalam Kinerja Karyawan, mayoritas jawaban dari hal ini setuju, hal ini dikarenakan angket yang disebar pada responden disebar dengan baik karena karyawan memahami kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan.

Statistik Deskriptif Kepemimpinan

Dari data deskriptif kuesioner mengenai kepemimpinan yang telah diolah oleh peneliti dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskriptif Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	Frekuensi					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	saya merasa pimpinan melakukan pengamatan pekerjaan yang dilakukan karyawan.	33.3%	36.7	15%	10%	5%	100%
2	Saya merasa pimpinan selalu memberikan arahan khusus untuk pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan.	45%	30%	16.7%	5%	3.3%	100%
3	Pimpinan selalu merencanakan hal pekerjaan dengan matang.	53.3%	35%	8.3%	1.7%	1.7%	100%
4	Pimpinan dapat membuat suasana ruang kerja yang kondusif dan membuat karyawan bekerja lebih nyaman.	48.4%	23.3%	11.7%	8.3%	8.3%	100%
5	Pimpinan selalu memberikan semangat terhadap semua karyawan.	68.3%	20%	8.3%	1.7%	1.7%	100%
6	Pimpinan selalu mempertimbangkan saran yang diberikan oleh karyawan.	51.7%	36.7%	6.7%	3.3%	1.7%	100%
7	Karyawan selalu diberi kebebasan untuk mengemukakan pendapat.	51.7%	23.3%	15%	10%	0%	100%
8	Pimpinan memfokuskan tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.	41.7%	35%	11.7%	6.7%	5%	100%
9	Pimpinan mampu menjadi panutan yang baik untuk karyawannya.	48.7%	29.7%	17.6%	2%	2%	100%
10	Saya merasa pemimpin dapat meningkatkan rasa percaya diri yang dapat meningkatkan energi untuk bekerja secara maksimal.	65%	23.3%	6.7%	3.3%	1.7%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jawaban dari karyawan PT. Plastrade World dalam kepemimpinan, mayoritas jawaban dari hal ini tidak setuju, hal ini dikarenakan angket yang disebar untuk responden disebar dengan baik akan tetapi kepemimpinan dalam perusahaan tersebut kurang di perhatikan oleh perusahaan sehingga dampaknya karyawan merasa kurang dipimpin oleh pimpinan.

Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Dari data deskriptif kuesioner mengenai motivasi kerja yang telah diolah oleh peneliti dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Deskriptif Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	Frekuensi					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya menunjukkan kreativitas saya dalam bekerja.	0%	0%	6.7%	5.4%	78.3%	100%
2	Saya selalu mengembangkan kinerja saya untuk mencapai prestasi yang di inginkan.	0%	0%	3.3%	16.7%	80%	100%
3	Sebagai karyawan, hubungan yang harmonis dan akrab dengan sesama karyawan.	0%	0%	4%	11%	85%	100%
4	Rekan kerja selalu membantu ketika mengalami kesulitan.	0%	0%	6.7%	18.3%	75%	100%
5	Adanya kekompakan dan kerjasama yang baik sehingga membuat saya semakin semangat dalam bekerja.	0%	0%	10%	10%	80%	100%
6	Saya dapat mendorong rekan kerja agar dapat bekerja dengan giat dalam mengerjakan pekerjaan	0%	3.3%	10%	23.4%	63.3%	100%
7	Saya memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja yang sudah dikerjakan oleh tim maupun individu.	0%	0%	1.7%	21.7%	76.7%	100%
8	Saya mempunyai motivasi tersendiri untuk bekerja lebih baik dari karyawan lainnya.	0%	0%	6.3%	12%	81.7%	100%
9	Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi agar memotivasi kualitas kinerja karyawan lainnya.	0%	0%	10%	23.3%	66.7%	100%
10	Saya mampu meyakinkan pendapat saya kepada karyawan lainnya.	0%	0%	10%	16.7%	73.3%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jawaban dari karyawan PT. Plastrade World dalam motivasi kerja, mayoritas jawaban dari hal ini setuju, hal ini dikarenakan angket yang disebar pada responden disebar dengan baik karena karyawan mendapatkan dan memahami motivasi yang baik dalam sebuah perusahaan.

Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Dari data deskriptif kuesioner mengenai Lingkungan Kerja yang telah diolah oleh peneliti dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Deskriptif Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	Frekuensi					Total
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa penerangan lampu di lingkungan kerja membuat mata saya tidak sakit.	53.3%	25%	20%	1.7%	0%	100%
2	Kebersihan di tempat lingkungan kerja sangat diutamakan.	33.3%	40%	15%	6.7%	5%	100%
3	Saya merasa perlengkapan pekerjaan yang di butuhkan terpenuhi oleh perusahaan.	3.3%	3.3%	16.7%	43.4%	33.3%	100%
4	Saya merasa nyaman dengan bangunan di lingkungan kerja untuk mengutamakan kenyamanan dan keamanan.	1.7%	1.7%	15%	40.6%	41%	100%
5	Penempatan dan pewarnaan di lingkungan kerja sangat baik.	51.7%	31.6%	16.7%	0%	0%	100%
6	Sirkulasi udara di lingkungan kerja terpenuhi.	58.3%	25%	8.4%	5%	3.3%	100%
7	Suara kebisingan di lingkungan kerja terkadang tidak membuat saya terganggu.	65%	18.3%	11.7%	1.7%	3.3%	100%
8	Saya menjalin komunikasi dengan baik antar karyawan atau dengan pimpinan.	4.3%	10.7%	15%	36.7%	33.3%	100%
9	Saya merasa pimpinan selalu memberikan motivasi agar saya semakin berkembang.	41.7%	35%	11.6%	6.7%	5%	100%
10	Saya selalu menghormati sesama karyawan, pimpinan atau orang yang lebih tua.	5%	10%	19.7%	25.3%	40%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jawaban dari karyawan PT. Plastrate World dalam lingkungan kerja mayoritas jawaban dari hal ini tidak setuju, hal ini dikarenakan angket yang disebar untuk responden disebar dengan baik akan tetapi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut menurut responden kurang di perhatikan oleh perusahaan sehingga dampaknya karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan.

Analisis Software SmartPLS

Dalam melakukan pengolahan data peneliti menggunakan sistem komputerisasi sebagai perhitungan data yaitu software pengolahan data Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode Partial Least Squares (PLS) dengan software 3. 0. PLS adalah metode analisis yang kuat karena tidak didasarkan oleh banyak asumsi, software ini berbasis varian yang secara stimulan

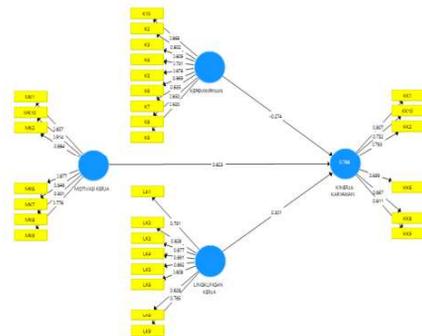
dapat melakukan uji model sekaligus. Berdasarkan penelitian ini analisis data dari responden yang terkumpul, akan dianalisis untuk menghasilkan data yang bermanfaat bagi peneliti. Penelitian ini peneliti menggunakan analisis Outer Model (*validity convergent, validity discriminant dan composite reliability*) dan struktural inner model (*R-Square, Predictive Relevance (Q²) dan uji hipotesis*).

Model Pengukuran Outer Model

Model pengukuran ini adalah model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) dengan variabel manifestnya (indikator).

1. Uji Validity Convergent

Convergent validity pengukuran model item yang memiliki nilai menurut korelasi antara nilai item dan nilai konstruk. Dibawah ini adalah hasil dari uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading, dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.



Gambar 1. Penelitian Outer Model

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang memiliki nilai dibawah 0.7 dinyatakan tidak valid dan sudah di hapus.

Tabel 5. Nilai Outer Loading Seluruh Konstruk

	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
K2	0.801			
K3	0.810			
K4	0.735			
K5	0.878			
K6	0.866			
K7	0.831			
K8	0.846			
K9	0.922			
K10	0.870			
MK1		0.856		
MK2		0.883		
MK6		0.877		
MK7		0.849		
MK8		0.901		
MK9		0.778		
MK10		0.915		
LK1			0.792	
LK2			0.826	
LK3			0.876	
LK4			0.892	
LK5			0.862	
LK6			0.810	
LK8			0.828	
LK9			0.784	
KK1				0.805
KK2				0.836
KK8				0.878
KK9				0.810
KK10				0.773

2. Uji Discriminant Validity

Uji ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang dipakai untuk mencari tahu apakah konstruk memiliki nilai diskriminan yang mencukupi atau tidak, dengan cara membandingkan nilai loading dengan konstruk lain yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan konstruk yang lainnya. Kriteria nilai pada setiap konstruk harus mempunyai nilai lebih dari 0.7.

Tabel 6. Nilai Cross Loading

	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
K2	0.801	0.614	0.638	0.454
K3	0.810	0.665	0.675	0.531
K4	0.735	0.535	0.567	0.426
K5	0.878	0.662	0.672	0.498
K6	0.866	0.749	0.861	0.590
K7	0.831	0.627	0.720	0.351
K8	0.846	0.745	0.811	0.497
K9	0.922	0.727	0.799	0.604
K10	0.870	0.655	0.682	0.574
MK1	0.668	0.856	0.770	0.648
MK2	0.642	0.883	0.785	0.763
MK6	0.664	0.877	0.782	0.713
MK7	0.713	0.849	0.798	0.707
MK8	0.733	0.901	0.859	0.723
MK9	0.685	0.778	0.641	0.711
MK10	0.713	0.915	0.799	0.812
LK1	0.644	0.814	0.792	0.748
LK2	0.653	0.660	0.826	0.579
LK3	0.735	0.849	0.876	0.730
LK4	0.699	0.776	0.892	0.652
LK5	0.673	0.708	0.862	0.708
LK6	0.701	0.669	0.810	0.529
LK8	0.737	0.741	0.828	0.768
LK9	0.862	0.705	0.784	0.564
KK1	0.690	0.776	0.878	0.805
KK2	0.375	0.548	0.504	0.836
KK8	0.453	0.746	0.600	0.878
KK9	0.432	0.687	0.573	0.810
KK10	0.502	0.641	0.584	0.773

Dilihat dari tabel diatas indikator pada

masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari pada variabel latennya. Dari data diatas dilihat juga dari variabel Kepemimpinan indikator memiliki nilai lebih besar dari sesama variabel indikator lainnya (Kepemimpinan), variabel Motivasi Kerja memiliki nilai indikator lebih besar dari sesama variabel indikator lainnya (Motivasi Kerja), Lingkungan Kerja memiliki nilai indikator lebih besar dari sesama indikator lainnya (Lingkungan Kerja) dan Kinerja Karyawan memiliki nilai indikator lebih besar dari sesama indikator lainnya (Kinerja Karyawan).

3. Composite Reliability

Uji composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai indikator-indikator pada variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila composite reliability memiliki nilai composite lebih dari 0.7 dan cronbach's alpha memiliki nilai lebih dari 0.6.

Tabel 7. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Crobach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan	0.948	0.956	Reliabel
Motivasi Kerja	0.944	0.955	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.938	0.948	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.879	0.912	Reliabel

Struktural Inner Model

Setelah melakukan pengujian outer model, berikut pengujian inner model (model structural). Pengukuran ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori.

1. R-Square

R-Square dimanfaatkan untuk menguji keakuratan prediksi dari model structural. R-Square memiliki nilai kriteria 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Berikut tabel R-Square dibawah ini:

Tabel 8. Nilai R-Square

Item	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0.732	0.718

Dari hasil pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai R-Square adalah 0.732 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai tersebut bersifat kuat karena nilai berada diatas 0,67. Yang menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 73,2% oleh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sisa 26,8% tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini.

2. Predictive Relevance (Q2)

Kriteria yang dimiliki Q2 adalah memiliki kategori nilai lebih dari 0 untuk menunjukan bahwa variabel tersebut memiliki predictive relevan.

Tabel 9. Nilai Q2

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan	540.000	540.000	
Motivasi Kerja	420.000	420.00	
Lingkungan kerja	480.000	480.000	
Motivasi Kerja	300.000	167.850	0.441

3. Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis ini, akan melihat signifikansi pengaruh antar variabel independen kepada variabel dependen dengan melihat nilai T-statistik dan melihat nilai P-values. T-Statistik adalah cara untuk mengetahui signifikankah variabel dependen dengan melalui metode boothstrapping, dengan kriteria jika T-statistik memiliki nilai lebih dari 1.96 dan P Values lebih kecil dari 0.05 (5%) maka variabel tersebut signifikan.

Tabel 10. Nilai Uji Hipotesis

	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	1.903	0.058
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	3.223	0.001
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	1.290	0.198

Berdasarkan pada tabel diatas, berikut penjelasan penentuan hipotesis diterima atau ditolak sebagai berikut:

Konstruk Kepemimpinan memiliki nilai t-statistik sebesar 1.903 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.058 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti atau tidak signifikan.

Konstruk motivasi kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3.223 lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti atau signifikan.

Konstruk lingkungan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 1.290 lebih kecil dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.198 lebih besar dari 0.05. oleh karena itu hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terbukti atau tidak signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai hasil yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t-statistik sebesar 1.903 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.058 lebih besar dari 0.05. Hal ini menyaltakan bahwa sebagian besar responden memerlukan peningkatan terkalit kepemimpinan di dalam perusahaan PT. Plastrade World seperti, memberikan arahan khusus untuk karyawan, pimpinan membuat suasana yang nyaman dan kondusif untuk karyawan, diberikan kebebasan berpendapat oleh pimpinan dan pimpinan dapat meningkatkan rasal percaya diri karyawannya agar menghasilkan kinerja yang di inginkan pimpinan dan perusahaan.

Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t-statistik sebesar 3.223 lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden sudah merasa cukup dengan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk motivasi kerja di PT. Plastrade World

sudah cukup baik dan tidak perlu untuk diteliti lebih jauh.

Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai hasil berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t-statistik sebesar 1.290 lebih kecil dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.198 lebih besar dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden memerlukan peningkatan terkait lingkungan kerja didalam PT. Plastrade World seperti meningkatkan kebersihan lingkungan demi kenyamanan para karyawan, sirkulasi udara yang terpenuhi, suara kebisingan yang mengganggu aktivitas para karyawan, memberikan perlengkapan kerja yang layak, selalu menghormati sesama rekan kerja dan menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrias, B. H. (2019). *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Lakeisha.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jendral Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 194-212.
- Dirgahayu Erri, A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1898-1906.
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Kinicki, R. K. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Nashrudin Setiawan, K. F. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Tools*, 165-173.
- Setiawan, D. A. (2022). Tinjauan Atas Implementasi Siklus Pembelian Dan Pembayaran Barang Import Studi Kasus PT. Fanuc. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4709-4718.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Siregar, R. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 21-36.