

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA PRIGI JAWA TIMUR

by Rifki Andreansyah

Submission date: 13-Apr-2023 03:44PM (UTC+0700)

Submission ID: 2063326441

File name: ARTIKEL_BARU.docx (298.91K)

Word count: 3813

Character count: 25167

1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA PRIGI JAWA TIMUR

8

Rifki Andreansyah*, Lilik Kustiani

Fakultas Ekonomi Serta Bisnis Universitas Merdeka Malang

Jl. TerusanDieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448

*rifkiandreansyah239@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi dengan memakai variabel bebas yakni: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja. Populasi penelitian ini yakni 61 pekerja dari Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel sensus digunakan. memakaianalisa regresi linier berganda sebagai strategi guna analisa data. Berdasar hasil temuan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan bagi kinerja pegawai dengan taraf signifikan 0,003, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh dengan taraf signifikansi 0,886, serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan dengan tingkat signifikansi 0,005. Dengan temuan uji F sebesar 21,691 serta tingkat signifikansi 0,000, bisa disimpulkan jikalau faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja semuanya punya pengaruh yang besar kepada karakteristik kinerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

In studies done at the Nusantara Prigi Fishing Port, independent variables such as the workplace, a leader's guiding principles, and motivation at work are utilized to measure employee performance as a bond variable. 61 staff members of the Nusantara Prigi Fishing Port made up the study's population. Census sampling was employed in this investigation. utilizing the method of multiple linear regression analysis for data analysis. According to the results, the leadership style partially has no influence with a significance level of 0.886, the work environment partially has no effect with a significance level of 0.003, and employee performance partially has a positive and significant relationship to both of these variables., and job motivation has a marginally favorable and significant influence with a significance level of 0.005. According to the results of the F test, which had a value of 21.691 and a significance level of 0.000, the working environment, a leader's approach, and employee motivation all have a significant impact on an employee's performance traits.

Keywords: work environment, leadership style, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia menjadi suatu aspek terpenting guna kelangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yakni seorang anggota dalam suatu organisasi yang memberikan ide serta mengerjakan segala macam tugas serta pekerjaan guna terwujudnya tujuan dari organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia tentu mengenal istilah kinerja karyawan, kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan individu dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan guna tercapainya tujuan kerja.

17 Lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi aktivitas karyawan saat melakukannya pekerjaan. Dengan diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan bagi karyawan, karyawan akan memotivasi diri mereka sendiri guna bekerja lebih maksimal, yang nantinya akan berpengaruh baik untuk organisasi dalam rangka mewujudkan tujuannya. Meskipun lingkungan kerja termasuk dalam salah faktor penting serta bisa mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi lingkungan kerja saat ini masih banyak kurangnya diperhatikan kondisinya. Sama halnya dengan Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi yang punya lingkungan kerja yang luas namun guna kualitas lingkungan kerja perlu dikembangkan lagi dari segi fasilitas, hubungan antar karyawan maupun hubungan antara pemimpin dengan karyawan.

Selain itu, seorang pemimpin yakni salah satu kunci dalam organisasi serta juga bisa memberikan pengaruh untuk kinerja seorang karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan dalam sebuah organisasi yakni kunci utama guna menciptakan lingkungan kerja yang berhasil. Gaya kepemimpinan termasuk salah satu proses pemimpin dalam mempengaruhi karyawan yang berwujud pola perilaku serta kepribadian. Kinerja seorang karyawan akan meningkat jika pemimpin memakai gaya kepemimpinan yang melengkapi karyawan, yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi di masa depan. Adapun beberapa indikator yang bisa menjadi tolak ukur pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan misalnya kemampuan pemimpin dalam memperoleh keputusan, kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi bawahan, kemampuan pemimpin guna berkomunikasi dengan bawahan, serta bagaimana cara pemimpin dalam mengendalikan bawahan.

Selain gaya kepemimpinan motivasi dalam bekerja juga termasuk hal terpenting dalam organisasi sebab motivasi sendiri berhubungan langsung dengan setiap individu. Motivasi juga berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan karena jika karyawan tidak termotivasi maka kinerja mereka tidak optimal. Sebaliknya ketika karyawan termotivasi, mereka juga menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan mereka, hal ini meningkatkan kinerja karyawan serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Beberapa penelitian sudah dilaksanakan guna menilai seberapa jauh Pengaruh tempat kerja, gaya pemimpin, serta motivasi staf. Studi-studi itu sudah dilakukan di sejumlah organisasi serta bisnis, serta satu studi yang sudah ditelaah oleh Evi Dian Fitria serta Winarningsih (2019) menemukan jikalau Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh budaya tempat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Menurut penelitian Falen K. Bawintil, Ivonne S. Saerang, dan Christoffel Kojo, variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2019).

Berdasar beberapa penelitian serta latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dari itu peneliti ingin menguji penelitiannya mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi Jawa Timur".

KAJIAN LITERATUR

Kinerja yakni penggambaran sebuah prestasi dalam melaksanakan aktivitas atau menerapkan prosedur guna melaksanakan tujuan, visi, serta misi organisasi. Kinerja berdasar

Moeheriono (2014) yakni hasil kerja yang dilakukan secara kuantitatif serta kualitatif oleh setiap individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, namun sejalan dengan wewenang, tugas, serta kewajiban masing-masing individu guna mencapai tujuan organisasi. Verianto (2018) menyatakan hal yang sama ketika menyatakan jikalau kinerja yakni perilaku serta konsekuensi karyawan, serta kinerja yakni hasil kerja, yang berhubungan

Berdasar pengertian yang dikemukakan para ahli, peneliti berpendapat kinerja seorang karyawan yakni ukuran kerja yang diperoleh individu maupun kelompok dalam organisasi berdasar kekuasaan serta kewajiban mencapai tujuan organisasi membutuhkan semua orang. Kualitas pekerjaan, kuantitas atau jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta independensi yakni beberapa metrik yang digunakan Robbins (2016) guna mengevaluasi kinerja individu karyawan (Independen). Kepuasan karyawan, kemajuan, kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja yakni beberapa variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, berdasar Kuswandi (2004).

Aspek yang paling krusial guna diperhatikan dalam sebuah perusahaan yakni suasana kerja. Karyawan secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka karena tempat kerja yang menyenangkan bisa meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan output. Sedangkan tempat kerja yang kurang nyaman bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Tempat kerja terdiri dari berbagai peralatan atau perlengkapan yang digunakan orang, serta kondisi yang mempengaruhi bagaimana serta dimana mereka bekerja baik secara individu maupun kolaboratif (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik yakni dua kategori dimana lingkungan kerja diklasifikasikan dalam dunia kerja. Lingkungan fisik tempat kerja, yang bisa berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan, yakni keadaan fisik yang ada di sana. Dalam organisasi harus memanfaatkan lingkungan fisik guna menumbuhkan rasa aman serta guna meningkatkan produktivitas guna meningkatkan produktivitas karyawan. Pencahayaan, aliran udara, warna, kebersihan, serta keamanan tempat kerja sebenarnya sudah termasuk. Jika dibandingkan dengan tempat kerja virtual diantara unsur-unsur yang mempengaruhi tempat kerja itu yakni (a) pencahayaan, (b) suhu tempat kerja, (c) kelembaban tempat kerja, (d) Aliran udara, (e) Volume kebisingan, (f) Bau yang menjijikkan (g) Dekorasi kantor, (h) Keamanan tempat kerja. Berikut indikator lingkungan kerja berdasar Fachrezi & Khair (2020). (a) Fasilitas; (b) Kebisingan; (c) Sirkulasi Udara; (d) Hubungan di tempat kerja.

Gaya kepemimpinan yakni gambaran perilaku pemimpin berhubungan dengan kemampuan mereka memimpin sebuah organisasi. Kepemimpinan yakni kegiatan yang dilakukan guna memotivasi, mempengaruhi, serta membuat orang lain bisa memberi kontribusi secara ikhlas guna pencapaian tujuan dari organisasi, (Muizu, 2014). Guna mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus bisa memotivasi karyawan guna bekerja keras guna mencapai hasil yang baik (Potu, 2013). Berdasar Kartono (2014) Banyak karakteristik, termasuk (a) kemampuannya mengambil keputusan, (b) kemampuannya menginspirasi, (c) kemampuannya berkomunikasi, (d) kemampuannya mengendalikan bawahannya, (e) tanggung jawabnya, serta (f) kemampuan menjaga kestabilan emosi, bisa digunakan guna mengidentifikasi serta mengevaluasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

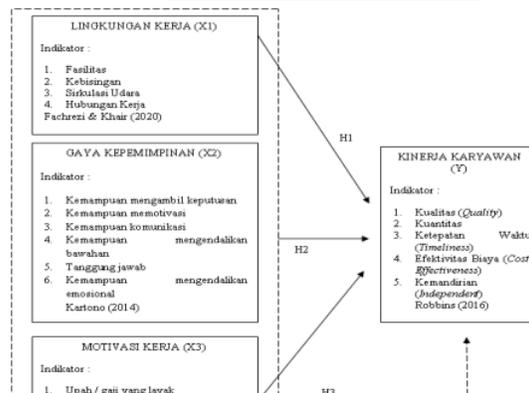
Berdasar Hasibuan (2012) Motivasi yakni faktor pendorong dari setiap individu karyawan guna mendorong orang lain supaya mampu memenuhi kebutuhannya. Motivasi yakni kekuatan pendorong yang bisa menciptakan dalam diri seseorang keinginan guna bekerja sama, bekerja secara efisien serta berintegrasi dengan kepuasan. Berdasar Fayoll dalam Luthans, (2011) Motivasi kerja yakni pendorong seseorang guna semangat dalam kerja. Dalam motivasi kerja beberapa unsur penggerak, unsur penggerak ini sendiri terdiri dari argumen yang dimiliki karyawan guna termotivasi dalam bekerja, adapun yang termasuk unsur penggerak motivasi kerja antara lain (a) kinerja yakni karyawan dengan keinginan guna bekerja sama dengan kebutuhan bisa didorong guna tercapainya tujuan atau sasaran, (b) penghargaan guna performa luar biasa dari karyawan bisa menjadi pendorong yang kuat, (c) tantangan yakni pendorong yang baik untuk karyawan guna mengatasinya, (d) tanggungjawab yakni perasaan turut punya sehingga menciptakan suatu dorongan guna punya tanggung jawab, (e) pengembangan

keterampilan karyawan melalui pengalaman dalam pekerjaan serta peluang promosi bisa dijadikan penyemangat yang tinggi guna karyawan, (f) keterlibatan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, kesadaran akan tantangan yang perlu diselesaikan melalui partisipasi dalam pengembangan bisnis serta layanan pengalaman pribadi, (g) kesempatan maju berupa kemajuan karir yang terbuka dari manajemen terendah hingga tertinggi yakni insentif yang kuat bagi karyawan. Berdasar Riduwan (2002) Ada sejumlah penanda yang bisa digunakan guna mengukur motivasi kerja. (a) Penghasilan serta gaji yang adil; (b) pemberian yang murah hati; (c) menjunjung tinggi harga diri; (d) memenuhi kebutuhan rohani; (e) menempatkan karyawannya pada posisi yang benar; (f) memastikan perlindungan di masa depan; (g) mensurvei tempat kerja; (h) mengidentifikasi kemungkinan promosi; serta (i) membangun persaingan yang sehat.

Beberapa penelitian terdahulu dengan judul pengaruh gaya manajemen serta budaya meningkatkannya kinerja guru di SMA 3 Negeri Blitar. Penulis studi itu yakni Remalia Eodiana. (2019). Pengaruhnya Motivasi Karyawan bagi Kinerja PT POS Indonesia (Persero) Malang 65100 Berdasar penelitian EE Irawan tahun 2019, kinerja karyawan di level bawah secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian lain dilakukannya oleh Evi Dian Fitria dan Winarningsih berjudulnya "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". (2019), mengungkapkan jikalau lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja semuanya berpengaruhnya positif serta signifikan. berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian R. Fernandes armando delexsi (2020), Pengaruh Motivasi serta Kepemimpinan Bagi Kinerja Guru (Studi Kasusnya di SMAK Santa Maria Malang), mengungkapkan jikalau motivasi kerja serta kepemimpinan berpengaruhnya secara parsial bagi kinerja guru di SMAK Santa Maria Malang. .

Adapun kerangka konseptual yang dibuat berdasar landasan teori serta penelitian terdahulu yakni :

42
Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar kerangka konseptual yang sudah di gambarkan maka pengembangan hipotesis yakni :

H1 = Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinannya, Motivasi Kerjanya diyakini punya pengaruh yang signifikan secara simultan bagi kinerjanya karyawan

H2 = Lingkungan Kerja diyakini punya pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan

H3 = Gaya Kepemimpinannya Kerja diyakini punya pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan

H4 = Motivasi Kerjanya diyakini punya pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan kuantitatif dan kualitatif dalam suatu organisasi, tetapi berdasarkan wewenang, tugas dan tanggungjawab masing-masing individu untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.	a. Kualitas (<i>Quality</i>) b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>) d. Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>) e. Kemandirian (<i>Independent</i>)
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekitar karyawan melakukan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap	a. Fasilitas b. Kebisingan c. Sirkulasi Udara d. Hubungan Kerja

Penelitian dilakukannya di Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Prigi yang terletak di Jalan Desa Tasikmadu, Kec Watulimo, Kab Trenggalek, Jawa Timur 66382. Besarnya 61 orang personil Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Prigi yang yakni penduduk di pelajaran ini. Peneliti memakai metode sampling sensus dalam penelitian ini guna mengambil sampel dari total populasi. Dalam penelitian ini, peneliti memakai dokumentasi guna mengumpulkan data pendukung serta memakai kuesioner guna mendapatkan informasi dari responden.

HASIL SERTA PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tahapan awal dalam penelitian ini yakni pembuatan karakteristiknya responden yakni :

Tabel 2. Karakteristiknya responden berdasar jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	42	68,9	68,9	68,9
	Perempuan	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar tabel 2 menunjukkan jikalau sebagian besar responden jenisnya laki-laki yakni besarnya 42 responden (68,9%) serta perempuan besarnya 19 responden (31,1%). Sehingga bisa diketahui jikalau karyawan Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi lebih dominan laki-laki

5
Tabel 3. Karakteristik responden berdasar usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	9	14,8	14,8	14,8
	31 - 40 Tahun	19	31,1	31,1	45,9
	> 40 Tahun	33	54,1	54,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar tabel 3 menunjukkan jikalau mayoritas responden berusia >40 tahun besarnya 33 responden (54,1%).

5
Tabel 4. Karakteristik responden berdasar masa kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	1	1,6	1,6	1,6
	1 - 10 Tahun	16	26,2	26,2	27,9
	> 10 Tahun	44	72,1	72,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar tabel 4 menunjukkan jikalau mayoritas responden lama bekerja >10 tahun besarnya 44 responden (72,1%).

Uji Validitas

Uji validitas yakni uji selanjutnya, serta seperti semua data, hasilnya dijelaskan pada tabel di bawah guna masing-masing variabel.:

Tabel 5
Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Ket
LINGKUNGAN KERJA (X1)	X1 : 1	0,814	0,252	0,000	Valid
	X1 : 2	0,837	0,252	0,000	Valid
	X1 : 3	0,729	0,252	0,000	Valid
	X1 : 4	0,798	0,252	0,000	Valid
	X1 : 5	0,794	0,252	0,000	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	X2 : 1	0,817	0,252	0,000	Valid
	X2 : 2	0,659	0,252	0,000	Valid
	X2 : 3	0,788	0,252	0,000	Valid
	X2 : 4	0,663	0,252	0,000	Valid
	X2 : 5	0,774	0,252	0,000	Valid
MOTIVASI KERJA (X3)	X2 : 6	0,878	0,252	0,000	Valid
	X3 : 1	0,794	0,252	0,000	Valid
	X3 : 2	0,762	0,252	0,000	Valid
	X3 : 3	0,720	0,252	0,000	Valid
	X3 : 4	0,609	0,252	0,000	Valid
	X3 : 5	0,794	0,252	0,000	Valid
	X3 : 6	0,694	0,252	0,000	Valid
	X3 : 7	0,742	0,252	0,000	Valid
	X3 : 8	0,585	0,252	0,000	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	X3 : 9	0,609	0,252	0,000	Valid
	Y : 1	0,812	0,252	0,000	Valid
	Y : 2	0,793	0,252	0,000	Valid
	Y : 3	0,730	0,252	0,000	Valid
	Y : 4	0,598	0,252	0,000	Valid
	Y : 5	0,735	0,252	0,000	Valid

29

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar hasil ujiannya validitas yang ditunjukkan pada tabel, pernyataan bisa dinyatakan sah apabila nilai r hitungnya > r tabel yakni 0,252 guna semua komponen pernyataan.

Uji Reliabilitas

Apabila alat ukur digunakan berulang kali maka akan memberikan hasil yang konsisten. Sebuah alat dikatakan handal jika nilai α sama dengan atau lebih besar 0,6 (Nurgiyantoro, 2004).

Tabel 10

Tabel Uji Reliabilitas

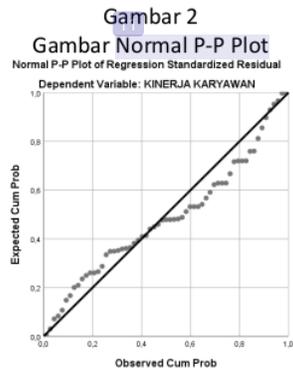
Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,850	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,853	Reliable
Motivasi Kerja (X3)	0,864	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,714	Reliable

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar tabel diatas, bisa dijelaskan jikalau nilai alpha cronbach keseluruhan variabel $\geq 0,6$ sehingga bisa diambil kesimpulan keseluruhan variabel dalam kuesioner itu reliable atau layak digunakan guna sebagai media pengumpulan data.

Uji Normalitas

Uji normalitas punya fungsi mengukur variabel bebas serta tetap apakah dalam model regresi terdistribusi secara normal. Uji-t serta uji-F digunakan guna memberikan asumsi jikalau nilai dari residual bisa mengikuti distribusi secara normal.



Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar hasil diatas bisa dijelaskan jikalau titik-titik residual yang terbentuk sejajar dengan garis diagonal pada diagram, hal itu mengindikasikan jikalau residual data terdistribusi normal sehingga model regresi bisa digunakan.

Uji Multikolonieritas

Pengujian ini difungsikan guna mencari hubungan antar variabel bebas. Jika nilai VF > 10 serta tolerance < 0.10 berarti adanya korelasi diantara masing-masing variabel bebas begitu juga sebaliknya apabila VF < 10 serta nilai tolerance > 0.10, artinya tidak adanya korelasi diantara tiap-tiap variabel (Ghozali, 2011)

Tabel 11
Tabel Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,483	2,071
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,594	1,683
Motivasi Kerja (X3)	0,478	2,090

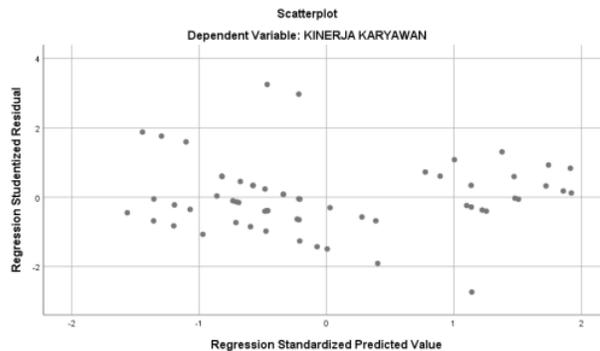
Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasar hasil yang sudah dijabarkan, bisa disimpulkan variabel yang digunakan tidak mengalami multikolonieritas sehingga model regresi bisa digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan Uji heteroskedastisitas yakni guna memeriksa model regresi apakah adanya perbedaan antara *variance* dari *residual* pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

Gambar 3
Gambar Uji Scatterplot



Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Titik-titik itu tersebar serta tidak membentuk pola yang jelas seperti terlihat pada gambar hasil uji heteroskedastisitas di atas. Mereka juga terdistribusi secara merata di atas serta di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, serta penerapannya bisa dilakukan.

36

Analisa Regresi Linier Berganda

Hasil output SPSS dari regresi linier berganda bisa diketahui hasilnya yakni :

10 Tabel 12

Tabel Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t hitung	sig	Keterangan
X ₁	Lingkungan Kerja	0,417	3,107	0,003	Signifikan
X ₂	Gaya Kepemimpinan	0,013	0,144	0,886	tidak Signifikan
X ₃	Motivasi Kerja	0,213	2,898	0,005	Signifikan
Konstanta :		1,657			
Std. Error		2,149			
Adjust R2 :		0,508			
R :		0,730			
F Hitung		21,691			
Sig. :		0,000			
Variabel Terikat = Kinerja karyawan (Y)					
t tabel		2,002			
F tabel		2,76			

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar hasil perhitungannya data yang terkumpul, bisadjadikan persamaan regresi berganda yakni:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,657 + 0,417X_1 + 0,013X_2 + 0,213X_3 + e$$

Persamaan di atas bisa dijabarkan yakni:

- 1) Koefisien regresi variabel X1 (lingkungan kerja) besarnya 0,417 (b1), menunjukkannya besarnya pengaruhnya bagi kinerja (Y). Mengingat koefisien regresi positif, X1 (lingkungan tempat kerja) harus punya dampak yang sepa serta bagi kinerja.
- 2) Besarnya pengaruh variabel X3 (motivasi kerja) bagi Y ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,213 (b2) (kinerja). Koefisien regresi bertanda positif menunjukkannya jikalau faktor X3 (motivasi kerja) punya pengaruh yang sama bagi output.

- 3) Konstanta punya nilai 1,657 guna mewakili nilai kinerja pegawai; misalnya lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), serta motivasi kerja (X3) semuanya sama dengan 0, maka tingkat kinerja (Y) yakni 1,657;
- 4) Koefisien regresi guna variabel X2 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,013 (b2), mencerminkan kuatnya pengaruh X2 bagi Y. (kinerja). Dilihat dari tanda positif dari koefisien regresi, X2 (gaya kepemimpinan) punya pengaruh yang sama bagi output.

Uji F

Kegunaan dari F test yakni guna menguji regresi berganda signifikan atau tidak berpengaruh variabel bebas secara simultan variabel.

Tabel 13
Tabel Uji F

Variabel Bebas	F	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3)	21,691	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar hasil uji F tabel 4.12 di atas taraf 0,05 diperolehnya hasil F hitung besarnya 21,589, sedangkan pada taraf ini diperoleh F tabel sebesar 2,76. Hal ini bisa menunjukkan jikalau variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), serta motivasi kerja (X3) secara sendiri-sendiri atau bersama-sama berpengaruh besar bagi variabel kinerja jika Fhitungnya > Ftabel (21,589 > 2,76) serta nilai signifikansi 0,05 (0,000 0,05). (Y). Penegasan ini mengarah pada kesimpulan jikalau H1 tepat.

Uji t

Kegunaan uji t yakni guna menguji kebenarannya dari koefisien regresi berganda secara parsial.

Tabel 14
Tabel Uji t

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	3,107	2,002	0,003	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,144	2,002	0,886	tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	2,898	2,002	0,005	Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Dari data diatas bisa dijelaskan

1) Variabel Lingkungan Kerja(X₁)

Hasil uji t menunjukkan nilai t tabel sebesar 2,002 serta nilai sig besarnya 0,003, sedangkan nilai t hitungnya sebesar 3,107. Oleh karna itu Ho ditolak serta Ha disetujui karena t hitungnya > t tabel serta sig 0.003 0.05. Hal ini menunjukkannya jikalau variabel (X1) yang mewakili tempat kerja punya pengaruh yang cukup besar.

2) Variabel Gaya Kepemimpinan(X₂)

Hasil uji t menunjukkan jikalau nilai t-tabel yakni 2,002 serta nilai sig yakni 0,886, sedangkan nilai t-hitung yakni 0,144. Jadi Ho disetujui sedangkan Ha ditolak karena t hitungnya > t

tabel serta sig 0.003 0.05. Hal ini menunjukkannya jikalau variabel gaya kepemimpinan (X2) tidak punya pengaruh yang nyata.

3) Variabel Motivasi Kerja(X₃)

Hasil uji t diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,002 serta nilai sig sebesar 0,005, sedangkan nilai t-hitungnya sebesar 2,898. Akibatnya jika t hitungnya > t tabel serta sig 0,005 0,05 maka H₀ ditolak sedangkan H_a disetujui. Variabel insentif kerja (X1) punya pengaruh yang cukup besar, bisa disimpulkan dari hal itu.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi(R²) difungsikan guna menimbang sejauh mana kecakapan model guna memberikan penjelasan jenis variabel tidak bebas.

Tabel 15
Tabel Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730 ^a	,533	,508	1,681	1,548

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasar tabel di atas, koefisien determinasi yakni 0,508. Hal ini menunjukkan jikalau faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi pegawai sebesar 50,8% untuk variasi variabel kinerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi. Akibat faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, 49,2% variasi indikator kinerja karyawan bisa dijelaskan.

Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja secara simultan bagi kinerja karyawan

Hasil dari pengujian menjelaskan jikalau lingkungan kerja, Berdasar F-hitungnya sebesar 21,691 pada = 0,05 bisa disimpulkan jikalau baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja punya pengaruh yang cukup besar bagi kinerja pegawai. Asumsikan jikalau H_a disetujui serta H₀ ditolak, ini bisa dilihat sebagai F-hitungnya > F-tabel. Hal ini menunjukkan jikalau peningkatan kinerja karyawan yang baik serta signifikan bisa dicapai dengan menyesuaikan tempat kerja, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Falen K. Bawintil, Ivonne S. Saerang, serta Christoffel Kojo (2019) yang menemukan jikalau faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan. berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan

Hasil pengujiannya menunjukkan jikalau hipotesis bisa diterima dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih rendah dari tingkat alpha 0,05, serta hal ini menunjukkannya jikalau lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan jikalau

rata-rata tempat kerja serta kinerja karyawan dianggap berkualitas tinggi.. Oleh karena itu, dimungkinkan guna meningkatkan infrastruktur pendukung, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, serta memperhatikan seberapa baik hubungan karyawan satu sama lain serta seberapa baik hubungan pemimpin serta karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Falen K. Bawintil, Ivonne S. Saerang, serta Christoffel Kojo (2019), yang menemukan jikalau faktor tempat kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan..

Pengaruh gaya kepemimpinan bagi kinerja karyawan

Hasil dari pengujian menunjukkan jikalau hipotesis ditolak dengan nilai signifikansi sebesar 0, lebih besar dari nilai alpha 0,05, atau 886. Hal ini menunjukkan jikalau gaya seorang pemimpin punya pengaruh yang kecil bagi produktivitas tim mereka.

Berdasar temuan studi itu, gaya kepemimpinan yang mencakup indikator keterampilan pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, serta kemampuan mengatur bawahan tidak berdampak pada kinerja karyawan. Rata-rata terbesar dicapai pada butir pernyataan X2.4, "Pemimpin memberikan arahan serta tugas yang jelas" dengan skor 4,20. Jika pengelola Pelabuhan Perikanan Nusantara efektif dalam memberikan instruksi serta tugas kepada anggota staf, hal ini akan terlihat. Maka bisa diketahui jika kepemimpinan dalam Pelabuhan Perikanan Nusantara ini baik. Namun ada beberapa hal yang mungkin perlu diperhatikan lagi seperti pada item pernyataan X2:5 "Pimpinan selalu berusaha memperhatikan kesejahteraan bawahan misalnya pemberian bonus atau yang lainnya", memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,75 hal ini bisa peneliti simpulkan jikalau guna pemberian *reward* di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi ini masih kurang diperhatikan hal ini bisa di perhatikan lebih sehingga memotivasi karyawan supaya kinerja karyawan meningkat mereka secara maksimal.

Hal ini sama dengan sudut pansertag yang dikemukakan oleh Potu (2013) jikalau agar organisasi berhasil, pemimpinnya harus mampu menginspirasi tenaga kerja mereka guna mengeluarkan upaya terbaik mereka.

33

Pengaruh motivasi kerja bagi kinerja karyawan

Berdasar hasil pengujian yang sudah dijalankan bisa dikatakan jikalau hipotesis diterima dengan nilai signifikansi 0,005 yang artinya dengan interpretasi sebesar 0,05 maka bisa dikatakan jikalau kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh pekerjaan. motivasi. Oleh karena itu, pemberi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan selalu menyadari lingkungan tempat kerja, menawarkan jaminan mengenai masa depan, memperhatikan remunerasi serta insentif, memperhatikan kebutuhan spiritual karyawan, serta menempatkan mereka pada posisi yang sama.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari EE Irawan (2019), yang menemukan jikalau kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebuatan. Temuan penelitian Evi Dian Fitria serta Winarningsih tahun 2019 yang menemukan jikalau motivasi kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan menguatkan temuan penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasar pembahasan dengan demikian bisa disimpulkan dari temuan analisa jikalau tempat kerja, pendekatan pemimpin, serta motivasi karyawan semuanya secara signifikan serta menguntungkan mempengaruhi seberapa baik kinerja pekerja di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi. Kinerja karyawan di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi dipengaruhi oleh tempat kerja dengan cara yang baik serta menonjol. Kinerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan parsial. Hal ini bisa diartikan jikalau gaya kepemimpinan yang menunjukkan indikator kemampuan pengambilan keputusannya, kemampuannya memotivasi, keterampilan komunikasinya, kemampuan mengatur bawahan, tanggung jawabnya, serta pengendalian emosi tidak berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja

karyawan di Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. & Warsertai, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Vol 1 No 1 (2020).
- Bawintil, F. K., Saerang, I. S., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Baserta Kesatuan Bangsa serta Politik Provinsi Sulawesi Utara. Vol 7 No 3 (2019).
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin serta Kepemimpinan (Pendekatan Teori serta Studi Kasus). Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Delexsi, R. F. A. (2020). Pengaruh Motivasi serta *Leadership* terhadap Kinerja Guru (Studi kasus pada SMAK Santa Maria Malang).
- Eodiana, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Guru SMA 3 Negeri Blitar.
- Fitria, D. E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, serta Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Vol 8 No 10 (2019).
- Harahap, D. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Serta Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Meserta.
- Irawan, E. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Malang 65100.
- Lestary, L. & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol 3 No 2 (2017).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol 2 No 2 (2019).
- Nurlia, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
- Priyono. (2007). Pengantar Manajemen. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Vol. 8 No. 2 (2014).
- Siswanto, R. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia). Vol 42 No 1 (2017).
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta.

Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Vol 3 No 2 (2015).

<https://kkp.go.id/djpt/ppnprigi>

<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA PRIGI JAWA TIMUR

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	1%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	www.neliti.com Internet Source	1%
5	I Wayan Gede Wiana. "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai di hotel prama sanur beach bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Publication	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	repository.uhamka.ac.id Internet Source	1%

8	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %
9	repository.wiraraja.ac.id Internet Source	1 %
10	nusantarahasanajournal.com Internet Source	<1 %
11	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
12	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
13	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	Ignatius Soni Kurniawan, Adi Purwanto. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022 Publication	<1 %
16	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
17	Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,	<1 %

KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PLN KAWANGKOAN", Jurnal EMBA : Jurnal
Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi, 2022

Publication

18

journal.accountingpointofview.id

Internet Source

<1 %

19

Hendrawan Raharjo, Anita Wijayanti, Riana R
Dewi. "ANALISIS PENGARUH KINERJA
KEUANGAN DAN INFLASI TERHADAP
PROFITABILITAS BANK UMUM SYARIAH DI
INDONESIA (TAHUN 2014-2018)", Jurnal Ilmiah
Akuntansi dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

20

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

21

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

22

journal.universitاسbumigora.ac.id

Internet Source

<1 %

23

simki.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

24

www.ejournal.stiepena.ac.id

Internet Source

<1 %

25	MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON. "PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH DELAPAN", MANAJERIAL, 2018 Publication	<1 %
26	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
28	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
29	es.scribd.com Internet Source	<1 %
30	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
31	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
32	www.ojs.unr.ac.id Internet Source	<1 %
33	Indiargo Dwi Prastyo, Bowo Santoso. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021 Publication	<1 %

34 Kandung Joko Nugroho. "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar", Otonomi, 2021
Publication <1 %

35 de.scribd.com
Internet Source <1 %

36 ejournal.unhi.ac.id
Internet Source <1 %

37 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source <1 %

38 fb.riss.kr
Internet Source <1 %

39 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
Internet Source <1 %

40 jurnalmahasiswa.unesa.ac.id
Internet Source <1 %

41 library.unmer.ac.id
Internet Source <1 %

42 ojs.stimihandayani.ac.id
Internet Source <1 %

43 repositori.usu.ac.id
Internet Source <1 %

44 repository.unhas.ac.id <1 %
Internet Source

45 repository.unibos.ac.id <1 %
Internet Source

46 Robby Sandhi Dessyarti. "PERAN PERILAKU ADAPTIF ANTARA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA", CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2022 <1 %
Publication

47 jurnalmadani.org <1 %
Internet Source

48 repository.mercubuana.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA PRIGI JAWA TIMUR

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15