



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 1 (2025) pp: 329-336

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ana Fitriyatul Bilgies¹, Novi darmayanti², Resa Whindy Exvina Sari³

^{1,2,3}Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

anafitriyatulbilgies@unisda.ac.id¹, novidarmayanti@unisda.ac.id², resa.2020@mhs.unisda.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden karyawan PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro. Penelitian ini dilakukan menggunakan *explanatory research* melalui aplikasi spss versi 26.0. Metode analisis yang digunakan uji kuesioner, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil analisis yang didapat menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil uji R^2 menjelaskan bahwa 40,3% variabel dependen kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independent, yaitu, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan. Sedangkan sisanya 60,7% memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia industri di masa globalisasi terus meningkat tajam, sehingga sumber daya manusia untuk terus menerus meningkatkan diri untuk dapat bermanfaat bagi organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan hal penting yang wajib untuk diperhatikan dengan seluruh kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak industri. Kemajuan industri sangat bergantung dari sumber daya manusia yang terdapat pada suatu industri dengan pemberian wewenang serta tanggung jawab untuk mengelola segala aktivitas.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran. Pemimpin juga diharapkan bisa memberi motivasi terhadap karyawan. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, dalam literatur tentang kepemimpinan selalu memberikan penjelasan bagaimana Sebagai seorang pemimpin yang baik, sikap dan gayanya sesuai dengan situasi kepemimpinan.

Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

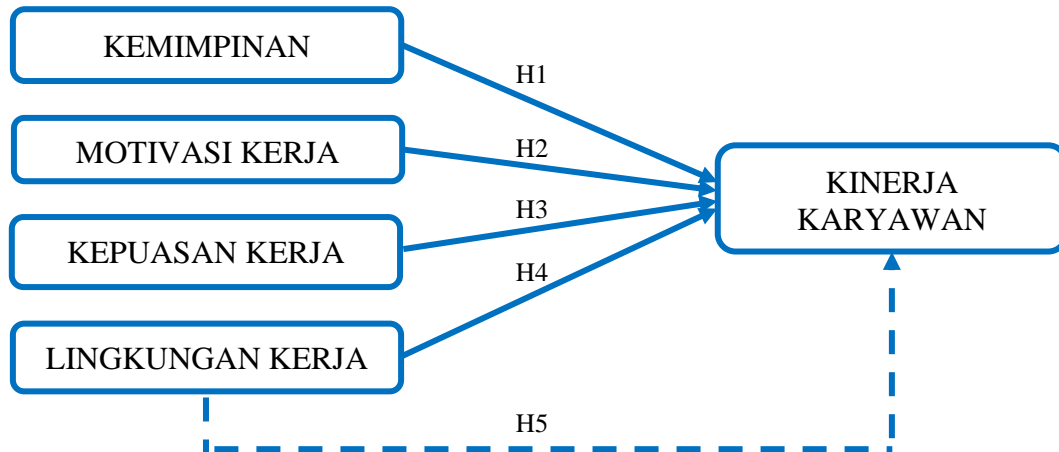
Kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan.

Lingkungan kerja adalah potensi yang dimiliki baik lingkungan dari dalam atau dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi, lingkungan kerja adalah alat pendukung kelancaran dari proses kerja, yang mana Keselamatan dan keamanan kerja dipertimbangkan untuk membentuk kondisi kerja yang teratur dan memuaskan bagi karyawan yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat saat melakukan aktivitas kerja. Maka dari itu perlu memperhatikan lingkungan kerja yang harus memadai dan mendukung sehingga karyawan merasa nyaman, aman dan baik saat melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah proses berpengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya.

Hipotesis adalah sebuah tanggapan yang bersifat sementara yang berhubungan pada rumusan masalah penelitian dan keakuratannya masih harus diuji lebih lanjut. Hipotesis dapat dijabarkan dengan melihat pada penelitian terdahulu dan data sebelumnya serta teori, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 Diduga kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H2 Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H4 Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H5 Diduga Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Teori

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi

Jenis penelitian ini akan menggunakan penelitian kuantitatif. metode kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis dengan menggunakan statistik.

2.2 Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah sampel 35 responden.

2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan menggunakan sampling jenuh. Alasannya adalah karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu hanya 35 karyawan pada PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro.

2.4 Pengumpulan Data

a. Data Perpustakaan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan referensi dari jurnal, buku dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan materi dan variabel penelitian.

b. Kuisioner

Peneliti menyebarkan kuesioner pernyataan kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian menggunakan angket dengan cara memilih nilai tanggapan yang tersedia. Di mana para responden dapat memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dengan alat ukur yang dipakai adalah menggunakan skala likert.

2.5 Analisis Data

a. Uji Validitas

validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Instrumen dikatakan layak apabila dapat dengan tepat mengukur hal yang ingin diukur (Riyanto dan Hatmawan, 2020)., data tersebut di analisis dengan menggunakan SPSS 26. Adapun ketentuannya adalah:

- 1) $AIpaibilai\ rhituing > rtaibel\ maikai\ item\ kuisioner\ yaing\ diainailisai\ dinyaitaikain\ vailid.$

2) AIpaibilai rhituing < rtaibel maikai item kuiesioner yaing diainailisai dinyaitaikain tidaik vailid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali dalam Novi ayu, 2022:41) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Dengan menggunakan SPSS 26 dan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai koefisien $\alpha >$ taraf signifikansi 0,6 dinyatakan *reliable*.
- 2) Apabila nilai koefisien $\alpha <$ taraf signifikansi 0,6 dinyatakan tidak *reliable*

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data menurut juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test atau uji Kolmogorov-Smirnov dalam spss 26. Pengambilan keputusan bisa menggunakan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu jika nilai probabilitas > 0,05 pembagian dari populasi normal dan jika nilai probabilitas < 0,05 populasi terbagikan secara tidak normal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam modelregresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Pengujian multikoleniaritasdapat menggunakan pedoman nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Yaitu apabila nilai VIF berkisar antara angka 1-10, maka dapat dianggap tidak terjadi masalah multikoleniaritas dan Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 maka dapat dianggap tidak terjadi multikoleniaritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas uji Glejser (Purnomo dalam sri mardhiah, 2022-76).apabila nilai signifikansi dari pengujian lebih besar atau sama dengan nilai 0,05 maka asumsi heterokedastisitas terpenuhi, akan tetapi apabila nilai signifikansi tersebut kurang dari nilai 0,05 maka asumsi heterokedastisitas tidak dapat terpenuhi.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kapasitas dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat digambarkan dalam SPSS versi 26. Nilai dari koefisien determinasi yaitu berkisar diantara nol dan satu, Nilai yang mendekati satu memiliki arti bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

g. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen atau variabel bebas (X) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y)¹². Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

h. Uji Hipotesis

- 1) Uji t bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:
 - a) AIpaibilai thituing > ttaibel aitaui nilaii signifikaisi < $\alpha = 0,05$ Ho ditolaik dain Hai diterimai
 - b) AIpaibilai thituing < ttaibel aitaui nilaii signifikain > $\alpha = 0,05$ Ho diterima dan Ha ditolak
- 2) Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara simultan atau bersama-sama.¹⁴ Jika terdapat signifikansi maka hubungan yang terjadi bisa berlaku untuk populasi penelitian. Kriteria pengujian hipotesis (Uji F) adalah sebagai berikut:
 - a) AIpaibilai Fhituing > Ftaibel aitaui nilaii signifikain < $\alpha = 0,05$ Ho ditolaik dain Hai diterimai
 - b) AIpaibilai Fhituing < Ftaibel aitaui nilaii signifikain > $\alpha = 0,05$ Ho diterima dain Hai ditolaik

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden melalui kuesioner dengan menganalisis data dilakukan bertujuan guna mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan menjelaskan terhadap suatu masalah

yang ada. Berikut ini peneliti memaparkan mengenai hasil analisis sesuai dengan variabel penelitian, yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

a. Uji Kuesioner

1) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan pada nilai r hitung dengan rtabel. Jika r hitung > rtabel dan nilai positif maka pernyataan indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,932	0,333	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,880	0,333	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,976	0,333	0,000	0,05	valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,842	0,333	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,899	0,333	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,921	0,333	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,938	0,333	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,908	0,333	0,000	0,05	valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,917	0,333	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,947	0,333	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,953	0,333	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,952	0,333	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,921	0,333	0,000	0,05	valid
Lingkungan kerja (X4)	X4.1	0,900	0,333	0,000	0,05	Valid
	X4.2	0,900	0,333	0,000	0,05	Valid
	X4.3	0,968	0,333	0,000	0,05	Valid
	X4.4	0,968	0,333	0,000	0,05	Valid
	X4.5	0,916	0,333	0,000	0,05	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,901	0,333	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,951	0,333	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,936	0,333	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,919	0,333	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,901	0,333	0,000	0,05	valid

Berdasarkan tabel di atas, menyatakan hasil dari uji validitas bahwa semua item pada variabel penelitian mempunyai r hitung > rtabel yaitu pada taraf nilai signifikansi 5% atau (α = 0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian pada uji yang berikutnya.

2) Uji Reliabilitas

Cara yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus statistic *Alpha Cronbach*, dengan kriteria jika hasil *Alpha Cronbach* > 60% atau 0,6 maka kuesioner dianggap reliabel dan jika hasil nilai *Alpha Cronbach* < 60% atau 0,6 maka kuesioner dianggap tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,912	0,06	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,923	0,06	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,964	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,961	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	0,06	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha >0,6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam Uji Reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov*. Dengan asumsi pada nilai A-Symp. Sig > 0,05 maka data tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28823874
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.094
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, Berdasarkan hasil Uji Normalitas Kolmogrov Sminorv diketahui bahwa nilai signifikansi 0,167 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* pada uji multikolinearitas dengan data yang telah diolah menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.316	4.611		2.454	.020		
	KEPEMIMPINAN	.552	.317	.296	1.743	.092	.689	1.450
	MOTIVASI KERJA	.563	.186	.568	3.032	.005	.567	1.764
	KEPUASAN KERJA	-.234	.153	-.262	-1.531	.136	.679	1.472
	LINGKUNGAN	-.188	.171	-.172	-1.101	.280	.811	1.233

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, Berdasarkan tabel coefficient, nilai Tolerance variabel Kepemimpinan = 0,689 Motivasi Kerja= 0,567 Kepuasan Kerja= 0,679 dan lingkungan= 0,811 dan nilai VIF variabel Kepemimpinan = 1,450 Motivasi Kerja= 1,764 Kepuasan Kerja= 1,472 dan Lingkungan=1,233. Berdasarkan hasil Multikolinearitas menunjukan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance >0,1 nilai VIF

3) Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan metode Glejser yang mana jika nilai signifikansi menunjukkan lebih besar dari 0,05 atau sama dengan 0,05 maka asumsi heterokedastisitas terpenuhi, namun apabila nilai signifikansi pada penelitian inikurang dari 0,05 maka asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.048	2.359		2.140	.041
	KEPEMIMPINAN	-.172	.162	-.198	-1.062	.297
	MOTIVASI KERJA	-.095	.095	-.206	-1.003	.324
	KEPUASAN KERJA	.145	.078	.346	1.847	.075
	LINGKUNGAN	-.120	.087	-.235	-1.371	.180

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel di atas, Karena semua nilai signifikansi variabel independen mempunyai nilai signifikansi >0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas atau terbebas dari Uji Heteroskedastisitas.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menggambarkan seberapa besar perubahan pada variabel terikat bisa diterangkan oleh perubahan pada variabel bebas dengan nilai terletak diantara 0 dan 1.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.324	2.43602

a. Predictors: (Constant), LIBGKUNGAN, KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan tabel di atas, bahwa 40,3% variabel dependen kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independent, yaitu, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan. Sedangkan sisanya 60,7% memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan..

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksi pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.819	4.438		2.663	.012
	KEPEMIMPINAN	.564	.319	.303	1.767	.087
	MOTIVASI KERJA	.566	.185	.578	3.055	.005
	KEPUASAN KERJA	-.265	.157	-.287	-1.683	.103
	LINGKUNGAN KERJA	-.193	.171	-.176	-1.127	.269

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, Diketahui nilai signifikansi Kepemimpinan sebesar 0,087 , Motivasi Kerja 0,005, Kepuasan Kerja 0,103 dan Lingkungan Kerja 0,269 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui tabel maka dapat dilihat pada tabel distribusi t yang ada pada buku statistik dan dapat dicari rumus $t_{tabel} = n-k-1$ (jumlah-sampel variabel bebas-1) yang berarti $t_{tabel} = 35-4-1 = 30$, didapat t_{tabel} satu sisi sebesar 2.042

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.316	4.611		2.454	.020
	KEPEMIMPINAN	.552	.317	.296	1.743	.092
	MOTIVASI KERJA	.563	.186	.568	3.032	.005
	KEPUASAN KERJA	-.234	.153	-.262	-1.531	.136
	LINGKUNGAN	-.188	.171	-.172	-1.101	.280

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a) Berdasarkan hasil uji hipotesis, Diketahui nilai signifikansi Kepemimpinan sebesar 0,092 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b) Berdasarkan hasil uji hipotesis, Diketahui nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,005 (<0,05) maka

dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (Ha2) diterima, artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

- c) Berdasarkan hasil uji hipotesis, Diketahui nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar 0,136 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga (Ha3) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- d) Berdasarkan hasil uji hipotesis, Diketahui nilai signifikansi Lingkungan sebesar 0,280 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat (Ha4) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model persamaan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ftabel dapat dilihat pada tabel distribusi f yang ada pada buku statistik dan dapat dicari pada titik presentase distribusif untuk probabilitas = 0,05 dengan derajat df : $df_1 = (k-1) = 4-1 = 1$, penyebut $df_2 = n-k = 35 - 4 = 31$ dengan demikian ftabel yaitu 3,315.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.260	4	30.065	5.066	.003 ^b
	Residual	178.025	30	5.934		
	Total	298.286	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tata letak (X1), sistem informasi manajemen (X2) dan *digital marketing* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan penjualan (Y) pada Toko La TansaZakiyya House Bojonegoro

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji statistic t variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 1,743 sedangkan untuk menemukan t tabelnya adalah $n-k-1 = 35-4-1=30$, dan t Tabel dari 30 adalah 2,042. sehingga hasil yang didapatkan t hitung $> t$ Tabel dimana $1,743 < 2,042$. Selain itu signifikan sebesar 0,092 Nilai $0,092 > 0,05$. Maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji statistic t variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,032 sedangkan untuk menemukan tTabelnya adalah $n-k-1 = 35-4-1=30$, dan tTabel dari 30 adalah 2,042. Sehingga hasil yang didapatkan t hitung $> t$ Tabel dimana $3,032 > 2,042$. Selain itu signifikan sebesar 0,005 Nilai $0,005 < 0,05$. Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji statistic t variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,531 sedangkan untuk menemukan t tabelnya adalah $n-k-1 = 35-4-1=30$, dan t Tabel dari 30 adalah 2,042. sehingga hasil yang didapatkan t hitung $> t$ Tabel dimana $-1,531 < 2,042$. Selain itu signifikan sebesar 0,136 Nilai $0,136 > 0,05$. Maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji statistic t variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,101 sedangkan untuk menemukan t tabelnya adalah $n-k-1 = 35-4-1=30$, dan t Tabel dari 30 adalah 2,042. sehingga hasil yang didapatkan t hitung $> t$ Tabel dimana $-1,101 < 2,042$. Selain itu signifikan sebesar 0,280 Nilai $0,280 > 0,05$. Maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji Anova atau uji F dapat dilihat berdasarkan data di atas didapatkan nilai sig. adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Maka artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerjadan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro. Ditunjukkan dengan hasil thitung (X_1) = 1,743. < ttabel = 2,024 dan probabilitas (X_1) = 0.092 > 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro. Ditunjukkan dengan hasil thitung (X_2) = 3,032. > ttabel = 2,024 dan probabilitas (X_2) = 0.005 < 0,05. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro. Ditunjukkan dengan hasil thitung (X_3) = -1,531 < ttabel = 2,024 dan probabilitas (X_3) = 0,136 > 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro. Ditunjukkan dengan hasil thitung (X_4) = -1,101 < ttabel = 2,024 dan probabilitas (X_4) = 0,280 > 0,05. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Perwakilan Bojonegoro. Ditunjukkan dengan hasil thitung = 5,066 > ttabel = 3,315 dan probabilitas = 0,003 < 0,05.

Daftar Pustaka

1. Suhartono. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Volume 03, Nomor 03, Juni 2020*, 03, 337-353.
2. Wijayanti2, I. S. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja,. *Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021*, 05, 10348-10357.
3. Ragil Sena Wijaya, E. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Vol.1, No.3 Juli 2023*, 01, 200-212.
4. Putri Karisma1, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap. *Vol.1, No.4 Oktober 2023*, 01, 119-130.
5. Akhmad2, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap. *Vol.1, No.4 Oktober 2023*, 01, 199-130.
6. Wulandari1, P. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada. *Vol. 2 No. 2, Desember 2020*, 02, 251-257.
7. Pranata, K. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Vol 3 Nomor 3 Maret 2022*.
8. Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA Vol. 6, No. 1, (2018)*, 06, 1-6.
9. Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan. *Volume 2, Issue 2, November 2020*, 142-154.
10. Azizah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja. *2023*, 1-109.
11. Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on. *Vol. 1 No. 1 2020*, 13-29.
12. Mathori, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap. *Vol.2, No.4, Desember 2022*, 1263 – 1285.
13. Parwita, G. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan. *Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023*, 69-81.