

## ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA KEDIRI

Yasir<sup>1</sup>, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko<sup>2</sup>

<sup>1),2)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[yasirkediri2@gmail.com](mailto:yasirkediri2@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 06/06/2022

Tanggal Revisi : 08/07/2022

Tanggal Diterima : 20/07/2022

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze whether there is a significant effect of the variables of leadership, work motivation, and work environment partially or simultaneously on employee performance at PT Telkom Indonesia Kediri. The approach used in this study is a quantitative approach and the type of causal relationship research, with the sampling technique using the Slovin formula, the sample size used as many as 52 employees, and the data analysis technique using descriptive statistics, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing with SPSS Version 25 software. The results showed that there was an insignificant effect of leadership and work motivation variables, there was a significant influence of work environment variables, and there was a significant influence of leadership, work motivation, and work environment variables simultaneously on employee performance at PT Telkom Indonesia Kediri.*

**Keywords: Leadership, Motivation, Environment, Performance**

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal, dengan teknik sampling memakai rumus slovin, besar sampel yang digunakan sebanyak 52 karyawan, dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan alat bantu software SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja, dan ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Kediri.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan, Kinerja**

### PENDAHULUAN

Sebuah organisasi harus bisa beradaptasi dengan perubahan teknologi yang dan mampu menghadapi berbagai masalah di era globalisasi saat ini. Setiap organisasi harus memiliki lebih banyak tujuan dari tahun ke tahun. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya perusahaan yang memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang melingkupi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, juga kegiatan lainnya [1]. Sumber Daya Manusia (SDM) juga mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan dapat berkembang sangat pesat jika memiliki banyak SDM yang berkualitas di bidangnya, sebaliknya jika sumber daya manusia di perusahaan tidak cukup berkualitas, perkembangan perusahaan akan terhambat. Sehingga para manajemen diharapkan memperhatikan betul bagaimana dan cara apa yang dapat membuat para karyawan yang bekerja di bawah pimpinannya memiliki tingkat semangat kerja tinggi, walaupun tanpa adanya paksaan dari atasan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan hasil yang memuaskan, dengan itu tercapai peningkatan hasil kerja yang biasa disebut dengan kinerja.

Kinerja karyawan tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor kepemimpinan, karena untuk mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama [2]. Faktor lainnya adalah motivasi,

karena dengan memberi dorongan kepada karyawan, mereka akan bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan [3]. Dengan demikian motivasi akan berkaitan dengan alasan karyawan bekerja. Selain itu lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, karena memperhatikan lingkungan akan menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi kerja, maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat di mana terdapat banyak sarana pendukung untuk mencapai tujuan bisnis yang sejalan dengan visi misi perusahaan [4]. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong karyawan bekerja secara optimal dalam mencapai kinerja organisasi dengan lingkungan kerja yang mendukung [5].

Penulis memilih PT. Telkom Indonesia Kediri sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jl. Hayam Wuruk No.45-47 Kota Kediri 64129 Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Pada penelitian ini penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu sosok kepemimpinan dari supervisornya dalam memimpin selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang kurang jelas sehingga para karyawan salah mengartikan apa yang diperintahnya. Selain itu terdapat beberapa masalah lain terkait motivasi yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam melakukan promosi jabatan, prestasi kerja yang didapat karyawan masih sedikit, insentif yang diberikan kepada karyawan yang melebihi target masih belum mampu memberi semangat kerja dikarenakan jumlah insentifnya yang relatif kecil. Permasalahan lainnya juga terdapat pada faktor lingkungan kerja yakni ruang kerja yang terlalu sempit dan juga kurang bersih sehingga dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan.

Penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan [6] menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan [7] menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan [6] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Semarang [8] menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal. Data penelitian ini yaitu data primer dari pendapat responden berdasarkan angket yang disebar peneliti kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Kediri. *Variable* yang dipakai yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Teknik analisis memakai statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis SPSSv25 dari item dalam angket dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. *Validity Test*

<i>Variable</i>	Item	A	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,05	0,444	0,279	Valid
	2	0,05	0,604	0,279	Valid
	3	0,05	0,644	0,279	Valid
	4	0,05	0,659	0,279	Valid
	5	0,05	0,762	0,279	Valid

Variable	Item	A	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja	6	0,05	0,676	0,279	Valid
	7	0,05	0,623	0,279	Valid
	8	0,05	0,644	0,279	Valid
	9	0,05	0,644	0,279	Valid
	10	0,05	0,567	0,279	Valid
	1	0,05	0,441	0,279	Valid
	2	0,05	0,484	0,279	Valid
	3	0,05	0,530	0,279	Valid
	4	0,05	0,555	0,279	Valid
	5	0,05	0,549	0,279	Valid
Lingkungan Kerja	6	0,05	0,699	0,279	Valid
	7	0,05	0,514	0,279	Valid
	8	0,05	0,466	0,279	Valid
	9	0,05	0,556	0,279	Valid
	10	0,05	0,558	0,279	Valid
	1	0,05	0,532	0,279	Valid
	2	0,05	0,472	0,279	Valid
	3	0,05	0,641	0,279	Valid
	4	0,05	0,467	0,279	Valid
	5	0,05	0,458	0,279	Valid
Kinerja	6	0,05	0,687	0,279	Valid
	7	0,05	0,687	0,279	Valid
	8	0,05	0,542	0,279	Valid
	9	0,05	0,448	0,279	Valid
	10	0,05	0,590	0,279	Valid
	1	0,05	0,512	0,279	Valid
	2	0,05	0,544	0,279	Valid
	3	0,05	0,532	0,279	Valid
	4	0,05	0,414	0,279	Valid
	5	0,05	0,591	0,279	Valid
6	0,05	0,516	0,279	Valid	
7	0,05	0,389	0,279	Valid	
8	0,05	0,538	0,279	Valid	
9	0,05	0,755	0,279	Valid	
10	0,05	0,640	0,279	Valid	

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan SPSSv25,  $r_{hitung}$  dari item pernyataan  $> r_{tabel}$  0,279 sehingga semua item pernyataan dikatakan valid.

#### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Characteristics of Respondents by Gender**

Gender	Quantity	Percentage
Laki-laki	33	63,5%
Perempuan	19	36,5%
<b>Quantity</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 2, Gender laki-laki sebanyak 33 orang (63,5%), Gender perempuan sebanyak 19 orang (36,5%) dari keseluruhan 52 responden.

**Tabel 3. Characteristics of Respondents by Age**

<b>Age</b>	<b>Quantity</b>	<b>Percentage</b>
20 – 25	21	40%
26 – 31	22	42,3%
32 – 37	6	11,5%
>38	3	6,2%
<b>Quantity</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 3, usia 20-25 tahun sebanyak 21 (40%), usia 26-31 tahun sebanyak 22 (42,3%), usia 32-37 tahun sebanyak 6 orang (11,5%), dan usia > 38 tahun sebanyak 3 (6,2%) dari keseluruhan 52 responden.

**Tabel 4. Characteristics of Respondents Based on Education**

<b>Education</b>	<b>Quantity</b>	<b>Percentage</b>
S1	19	36,5%
SMA	16	30,7%
SMK	17	32,8%
<b>Quantity</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4, pendidikan S1 sebanyak 19 orang (36,5%), pendidikan SMA sebanyak 16 orang (30,7%), dan pendidikan SMK sebanyak 17 orang (32,8%) dari keseluruhan 52 responden.

**Tabel 5. Performance Variable Frequency Distribution**

<b>No</b>	<b>Statement Items</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>N</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>Mean</b>
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
<b>Kualitas</b>												
1.	Y <sub>1</sub>	0	0	0	0	12	23,1	37	71,2	3	5,8	3,83
2.	Y <sub>2</sub>	0	0	0	0	23	44,2	27	51,9	2	3,8	3,6
<b>Kuantitas</b>												
3.	Y <sub>3</sub>	0	0	0	0	4	7,7	45	86,5	3	5,8	3,98
4	Y <sub>4</sub>	0	0	0	0	6	11,5	37	71,2	9	17,3	4,06
<b>Ketepatan waktu</b>												
5	Y <sub>5</sub>	0	0	0	0	2	3,8	39	75	11	21,2	4,17
6	Y <sub>6</sub>	0	0	0	0	18	34,6	30	57,7	4	7,7	3,73
<b>Efektivitas</b>												
7	Y <sub>7</sub>	0	0	0	0	33	63,5	19	36,5	0	0	3,37
8	Y <sub>8</sub>	0	0	0	0	12	23,1	39	75	1	1,9	3,79
<b>Kemandirian</b>												
9	Y <sub>9</sub>	0	0	0	0	17	32,7	31	59,6	4	7,7	3,75
10	Y <sub>10</sub>	0	0	0	0	7	13,5	36	69,2	9	17,3	4,04
<b>Performance</b>												<b>3,83</b>

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 5 indikator kualitas, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 37 responden (71,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,83 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 27 responden (51,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,60. Indikator kuantitas, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 45 responden (86,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan

dengan rata-rata 3,98 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 37 responden (71,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,06. Indikator ketepatan waktu, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 39 responden (75,0%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,17 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 30 responden (57,7%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,73. Indikator efektivitas, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 33 responden (63,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral dari pernyataan dengan rata-rata 3,37 dan item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 39 responden (75,0%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,79. Indikator kemandirian, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 31 responden (59,6%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,75 dan item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 36 responden (69,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,04.

**Tabel 6. Leadership Variable Frequency Distribution**

No	Statement Items	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kemampuan mengambil keputusan												
1.	X1.1	0	0	1	1,9	12	23,1	36	69,2	3	5,8	3,79
2.	X1.2	0	0	0	0	9	17,3	39	75	4	7,7	3,9
Kemampuan motivasi												
3.	X1.3	0	0	0	0	31	59,6	20	38,5	1	1,9	3,42
4	X1.4	0	0	0	0	3	5,8	44	84,6	5	9,6	4,04
Kemampuan komunikasi												
5	X1.5	0	0	0	0	10	19,2	32	61,5	10	19,2	4
6	X1.6	0	0	0	0	0	0	40	76,9	12	23,1	4,23
Kemampuan mengendalikan bawahan												
7	X1.7	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
8	X1.8	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
Tanggung jawab												
9	X1.9	0	0	0	0	31	59,6	20	38,5	1	1,9	3,42
10	X1.10	0	0	0	0	18	34,6	32	61,5	2	3,8	3,69
<b>Leadership</b>												<b>3,82</b>

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 6 indikator kemampuan mengambil keputusan, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 36 responden (69,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,79 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 39 responden (75,0%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,90. Indikator kemampuan motivasi, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 31 responden (59,6%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral dari pernyataan dengan rata-rata 3,42 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 44 responden (84,6%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,04. Indikator kemampuan komunikasi, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (61,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,00 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (76,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,23. Indikator kemampuan mengendalikan bawahan, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,87 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,87. Indikator tanggung jawab, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 31 responden (59,6%) dari jumlah

keseluruhan responden menjawab netral dari pernyataan dengan rata-rata 3,42 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (61,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,69.

**Tabel 7. Work Motivation Variable Frequency Distribution**

No	Statement Items	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kebutuhan fisik												
1.	X2.1	0	0	0	0	9	17,3	36	69,2	7	13,5	3,96
2.	X2.2	0	0	0	0	14	26,9	32	61,5	6	11,5	3,85
Keamanan												
3.	X2.3	0	0	0	0	21	40,4	29	55,8	2	3,8	3,63
4.	X2.4	0	0	0	0	15	28,8	33	63,5	4	7,7	3,79
Sosial												
5.	X2.5	0	0	0	0	29	55,8	22	42,3	1	1,9	3,46
6.	X2.6	0	0	0	0	20	38,5	28	53,8	4	7,7	3,69
Penghargaan												
7.	X2.7	0	0	7	13,5	28	53,8	16	30,8	1	1,9	3,21
8.	X2.8	0	0	6	11,5	28	53,8	16	30,8	2	3,8	3,27
Aktualisasi diri												
9.	X2.9	0	0	0	0	25	48,1	26	50	1	1,9	3,54
10.	X2.10	0	0	1	1,9	15	28,8	23	44,2	13	25	3,92
<b>Work Motivation</b>												<b>3,63</b>

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 7 indikator kebutuhan fisik, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 36 responden (69,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,96 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (61,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,85. Indikator keamanan, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (55,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,63 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 33 responden (63,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,79. Indikator sosial, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (55,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral dari pernyataan dengan rata-rata 3,46 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 28 responden (53,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,69. Indikator penghargaan, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 28 responden (53,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral dari pernyataan dengan rata-rata 3,21 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 28 responden (53,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral dari pernyataan dengan rata-rata 3,27. Indikator aktualisasi diri, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 26 responden (50,0%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,54 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 23 responden (44,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,92.

**Tabel 8. Work Environment Variable Frequency Distribution**

No	Statement Items	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Penerangan cahaya												
1.	X3.1	0	0	0	0	12	23,1	36	69,2	4	7,7	3,85
2.	X3.2	0	0	0	0	3	5,8	42	80,8	7	13,5	4,08

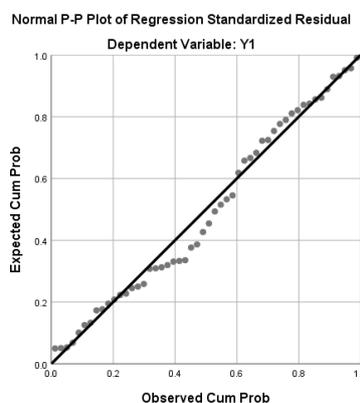
No	Statement Items	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Temperatur												
3.	X3.3	0	0	0	0	8	15,4	37	71,2	7	13,5	3,98
4	X3.4	0	0	0	0	11	21,2	40	76,9	1	1,9	3,81
Kebisingan												
5	X3.5	0	0	0	0	10	19,2	40	76,9	2	3,8	3,85
6	X3.6	0	0	0	0	14	26,9	35	67,3	3	5,8	3,79
Keamanan												
7	X3.7	0	0	0	0	14	26,9	35	67,3	3	5,8	3,79
8	X3.8	0	0	0	0	6	11,5	42	80,8	4	7,7	3,96
Kebersihan												
9	X3.9	0	0	0	0	25	48,1	27	51,9	0	0	3,52
10	X3.10	0	0	0	0	21	40,4	26	50	5	9,6	3,69
<b>Work Environment</b>												<b>3,83</b>

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 8 indikator penerangan cahaya, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 36 responden (69,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,85 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 42 responden (80,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,08. Indikator temperatur, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 37 responden (71,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,98 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (76,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,81. Indikator kebisingan, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (76,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,85 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,79. Indikator keamanan, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,79 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 42 responden (80,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,96. Indikator kebersihan, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 27 responden (51,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,52 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 26 responden (50,0%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,69.

#### Uji Asumsi Klasik

Berikut gambar 1 hasil uji normalitas:



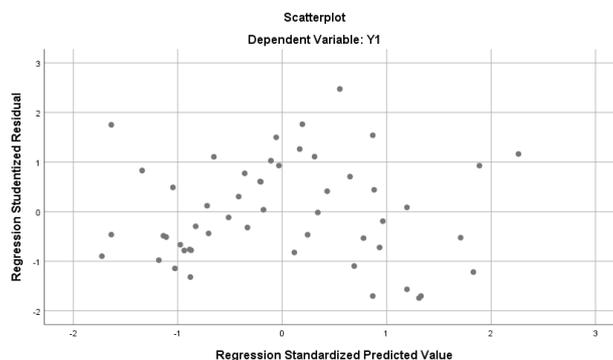
Gambar 1. Normality Test Results

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan gambar 1, diketahui data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal. Berarti variabel-variabel tersebut terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai tolerance  $0,663 > 0,1$  dan VIF  $1,509 < 10$  pada variabel X1, nilai tolerance  $0,626 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,598 < 10$  pada variabel X2, nilai tolerance  $0,568 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,760 < 10$  pada variabel X3. Maka model regresi terbebas dari kesalahan multikolinearitas.

Berikut gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas:



**Gambar 2. Heteroskedasticity Test Results**  
Sumber: SPSSv25

Berdasarkan gambar 2, titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu y, artinya model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Berikut tabel 9 hasil analisis regresi linier berganda:

**Tabel 9. Multiple Linear Regression Results**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7,344	3,935
Kepemimpinan (X1)	0,15	0,1
Motivasi Kerja (X2)	0,178	0,102
Lingkungan Kerja (X3)	0,494	0,125

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 9, konstanta sebesar 7,344 artinya semua variabel bebas mempunyai hubungan positif terhadap variabel terikatnya. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,15 artinya setiap peningkatan kinerja secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X1 akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,15 bila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,178 artinya setiap peningkatan motivasi kerja secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X2 mempengaruhi kinerja sebesar 0,178 bila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,49 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X3 mempengaruhi kinerja sebesar 0,49 bila variabel lainnya konstan.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan menggunakan nilai *Adjusted R square*. Berikut tabel 10 hasil koefisien determinasi:

**Tabel 10. Result of The Coefficient of Determination**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.540	1.911	1.759

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 10, nilai *adjusted r square* 0,540. Hal ini menunjukkan besarnya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54%, artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46%, namun tidak diteliti di penelitian ini.

### Uji-t (Parsial)

Berikut tabel 11 hasil uji-t (parsial) dengan dibandingkan nilai sig 0,05:

**Tabel 11. T-Test Result (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
(Constant)	1,866	0,068
Kepemimpinan (X1)	1,498	0,141
Motivasi Kerja (X2)	1,739	0,088
Lingkungan Kerja (X3)	3,921	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSSv25

Hasil dari tabel 11 diketahui nilai sig variabel X1 yaitu  $0,141 > 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,498 < t_{tabel} 2,353$  yang berarti  $H_0$  diterima. Artinya, tidak berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja, nilai sig variabel X2 yaitu  $0,088 > 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,739 < t_{tabel} 2,353$  yang berarti  $H_0$  diterima. Artinya, tidak berpengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, nilai sig variabel X3 yaitu  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,921 > t_{tabel} 2,353$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Artinya, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

### Uji-F (Simultan)

Berikut tabel 12 hasil uji-f (simultan) dengan dibandingkan nilai sig 0,05:

**Tabel 12. F-Test Result (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
Regression	20.970	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: SPSSv25

Hasil dari tabel 12, nilai sig adalah  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak, maka secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dari hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) membuktikan ada pengaruh tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar  $0,141 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang diterapkan di PT Telkom Indonesia Kediri belum sesuai dengan harapan, sehingga kinerja karyawan stagnan. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [6].
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan ada pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar  $0,088 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan tidak perlu lagi diberi motivasi dikarenakan tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawabnya sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7].
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti berdasarkan hasil pernyataan responden penulis menyimpulkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].
4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar  $0,000$  berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni  $0,05$  atau  $5\%$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,540$  berarti bahwa  $54\%$  kinerja karyawan menjelaskan ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya  $46\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karena mempunyai nilai tertinggi pada *Standardized Coefficients Beta* yakni sebesar  $0,494$  yang dapat dilihat pada tabel 9. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Semarang, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [8].

## KESIMPULAN

Hasil uji diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri. Hal ini dikarenakan pada hasil tanggapan responden merasa bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan di PT Telkom Indonesia Kediri belum sesuai dengan harapan. Diharapkan PT Telkom Indonesia Kediri untuk dapat menjalin komunikasi dengan baik dan terus memberikan semangat kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat, tingkatkan terus lingkungan kerja, buat nyaman mungkin karena lingkungan kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya di bidang kajian yang sama yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mencari permasalahan baru dan memperluas variabel agar lebih akurat lagi. Variabel lain yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja karena variabel tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Kaswan. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2012.
- [2] Fahmi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta; 2017.
- [3] Karyoto. Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep. Yogyakarta: CV Andi Offset; 2016.
- [4] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama; 2017.
- [5] Rokhim M, Muslih B, Hadi DK. Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Karyawan UD Fit Furniture Nganjuk. Doctoral Dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2020.
- [6] Lestari A miraza. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan 2021.
- [7] Safitri Y. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan 2018.
- [8] Putra NP. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Semarang. Jurnal Indonesia Power Semarang 2013.