

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai

Sonia Sischa Eka Putri<sup>1</sup>, Saipul Al Sukri<sup>2</sup>, Nasrullah Djamil<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: [Sonia.sischa@uin-suska.ac.id](mailto:Sonia.sischa@uin-suska.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Dumai. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di Kota Dumai dan bekerja pada 9 perusahaan di Kota Dumai. Penelitian ini menggunakan data primer, dimana data penelitian diperoleh langsung dari responden berupa kuisioner yang berisi pertanyaan terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variable yaitu kualitas sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang baik akan didukung oleh sumber daya manusia yang andal, lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja yang baik, motivasi yang tinggi, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang berjalan dengan lancar antara setiap bagian perusahaan.

**Kata kunci:** *Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan.*

### Abstract

This study aims to examine the effect of the quality of human resources, work environment, work discipline, motivation, organizational commitment and leadership on employee performance in the City of Dumai. This research was conducted on employees who work in the City of Dumai and work in 9 companies in the City of Dumai. This study uses primary data, where research data is obtained directly from respondents in the form of a questionnaire containing structured questions. The results showed that overall the variables, namely the quality of human resources, work environment, work discipline, motivation, organizational commitment and leadership have an influence on employee performance. Where good employee performance will be supported by reliable human resources, a comfortable work environment, good work discipline, high motivation, organizational commitment and leadership that runs smoothly between every part of the company

**Keywords :** *Employee Performance, Quality Of Human Resources, Work Environment, Work Discipline, Motivation, Organizational Commitment, Leadership*

## PENDAHULUAN

Di Era society 5.0 yang tengah berlangsung saat ini, setiap individu dituntut untuk lebih tanggap, giat, berinovasi dan kreatif dalam bersaing di dunia bisnis, social dan lainnya. Tuntutan tersebut menjadi beban tersendiri bagi setiap individu agar mengupgrade kemampuan diri sehingga dapat bertahan di zaman teknologi yang terus berkembang seperti saat ini. Hal ini juga mendorong perputaran roda perusahaan agar lebih cepat dalam mencapai visi, misi dan target sasaran perusahaannya melalui kinerja yang dihasilkan oleh setiap individu yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan penggerak perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut, kinerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi perusahaan yang telah tertuang dalam perencanaan strategis sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara individu maupun secara kolektif atau bersama-sama di suatu perusahaan guna memenuhi tanggungjawab yang diberikan secara resmi, sesuai hukum, memiliki nilai moral dan etika dalam pencapaian tujuan organisasi (Fauzi, 2020). Pencapaian tujuan perusahaan didukung oleh kinerja karyawan yang baik dan memadai, dimana guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan berbagai macam faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu factor internal yang menjadi bibit utama dalam menghasilkan kinerja yang baik adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan layak menjadi salah satu penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan, upaya ini bertujuan agar sumber daya manusia yang berkualitas dapat menggiring perusahaan menjadi lebih inovatif, berkembang, ahli dan kreatif dalam bersaing di era globalisasi saat ini.

Lingkungan kerja merupakan factor pendukung eksternal dalam menghasilkan kinerja yang baik, lingkungan kerja dapat menjadi factor yang menggesa tercapainya tujuan organisasi dengan maksimal sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang dapat menunjang keselamatan, kelancaran, keamanan, kebersihan serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. ( Mahardikawanto, 2013). (Budianto, 2015) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

A Khairi (2014) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Mahardikwanto (2013) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Penelitian AN Pratama (2016) memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari FA Wiranda, Apriatni EP, Wahyu Hidayat (2015) hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Motivasi juga menjadi salah satu factor penentu kinerja karyawan menjadi lebih baik di perusahaan, motivasi yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda, mulai dari ingin mengembangkan diri, loyalitas, materi dan pengembangan karir. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi dapat berbentuk semangat, pencapaian target dan keinginan seseorang untuk menggapai tujuan baik secara pribadi maupun berkelompok.

Komitmen organisasi yang tertanam didalam diri seorang karyawan menunjang keberpihakan karyawan tersebut sehingga lebih condong kearah pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dan komitmen yang tinggi akan menjadi penggerak kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut guna menjaga eksistensi organisasi atau perusahaan yang dinaunginya.

Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang dapat menggerakkan orang lain kearah pencapaian sebuah visi tertentu dengan memberikan bimbingan, arahan, tanggung jawab, dan motivasi sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat digapai dengan baik. Kepemimpinan yang baik akan mendukung kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil prariset masih ditemui karyawan yang datang terlambat, kurang semangat dalam menjalankan tugas dan memiliki keinginan atau motivasi yang rendah. Hal ini dapat menjadi factor terhambatnya pencapaian kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa pertanggungjawaban yang rendah akan membuat waktu penyelesaian tugas menjadi lebih lama, tidak sesuai standard an lainnya. Oleh sebab itu, maka peneliti ingin menggali lebih dalam terkait isu kinerja karyawan pada perusahaan ini.

#### Studi Literatur

##### Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil
1	Fahry Akbar Wiranda, Apriatni EP dan Wahyu Hidayat (2015)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia Dan Keuangan	sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ibrahim Bali Pamungkas (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta)	Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Circleka Indonesia Utama.
3	Febyola Rima Putri, Kustini (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk	Kepemimpinan dan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

4	Dionysius Septian Probo Kuncoro	Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Bandarlampung)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tidak didukung oleh hasil penelitian. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	---------------------------------	--	---

### Kinerja karyawan

Maharjan dalam penelitian Ichlapio (2020:119) mengungkapkan, Kinerja ialah hasil dari kerja yang diwujudkan karena mereka telah dimotivasi oleh pekerjaannya serta adanya kepuasan akan pekerjaannya. Setiap orang lebih sering menghadapi sejumlah hal yang tidak terduga ketika mencapai kebutuhan yang mereka kehendaki. Moehariono (2012) mengemukakan bahwa kinerja atau performance ialah sebuah ilustrasi perihal tingkat terwujudnya sebuah program dalam melaksanakan suatu aktivitas ataupun kebijakan guna mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi dimana sudah tertuang dalam rencana strategis sebuah organisasi. Didasarkan kepada beberapa definisi dapat diartikan kinerja karyawan ialah kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah diwujudkan oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugas yang dibebarkannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Merujuk berdasarkan riset yang sebelumnya pernah dilangsungkan oleh Liah (2016) kinerja karyawan diukur dengan tiga indikator yaitu: a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang berkualitas adalah seseorang yang mempunyai pendidikan, keahlian, pengalaman yang cukup dalam pelaksanaan tugas, wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi yang dapat berguna untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia. Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus ada pelatihan sumber daya manusia yang bertujuan untuk pegawai agar bisa disiplin dalam pekerjaannya (Widodo, 2015)

### Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti dalam F Nurwibowo (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

### **Disiplin kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Sutiyadi (2017) mendefinisikan “pendisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Motivasi**

Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), mengemukakan bahwa motivasi ialah sebuah aktivitas yang menyebabkan, mendistribusikan, serta menjaga perilaku suatu individu. Dalam hal ini, motivasi menjadi suatu hal yang penting bagi pemimpin, dikarenakan pemimpin diharuskan untuk bekerja bersama dan diperantarai oleh individu lain. Di samping hal tersebut, motivasi ialah dorongan yang asalnya dari individu lain serta diri sendiri guna melakukan sebuah pekerjaan dengan penuh kesadaran dan semangat sehingga dapat mewujudkan suatu target. Menurut Wijaya, Oei dan Zaroni (2016) Motivasi mampu menyebabkan karyawan dapat berkeja lebih rajun dan disiplin, dimana mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan yakni membuat suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

### **Komitmen organisasi**

Lapointe dan Vandenberghe (2018), menuturkan pendapatnya bahwa komitmen organisasi ialah sebuah tindakan yang bisa memperlihatkan kekuatan serta sifat hubungan karyawan dengan organisasi. Mun dan Abdullah (2016) menguraikan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu konsep sentral ketika menelaah sikap beserta perilaku kerja karyawan, dan berkaitan dengan niat untuk keluar dari organisasi. Sesuai dengan beberapa definisi dapat diartikan komitmen organisasi adalah sebuah kondisi yang ditunjukkan oleh pegawai terkait keinginan pegawai tersebut untuk memihak pada sebuah organisasi tertentu beserta tujuan yang hendak dicapainya, dan terdapatnya minat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut sehingga dapat menjaga eksistensi organisasi tersebut. Merujuk dari riset yang sebelumnya dilangsungkan oleh Akbar et al. (2017), mengemukakan bahwa variabel komitmen organisasi ini diukur dengan tiga indikator, sebagai berikut: a. Kemauan karyawan b. Kesetiaan karyawan c. Kebanggaan karyawan

### **Kepemimpinan**

Menurut Nugroho et al. (2016:197) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mendorong perilaku seseorang kearah pencapaian visi tertentu. Pengarahan ini berarti menjadikan seseorang berperilaku mengikuti arah yang telah ditetapkan. Menurut Juned et al. (2016) kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai suatu proses mempengaruhi seseorang yang dipimpinnya melalui bimbingan, arahan, dan motivasi supaya seseorang tersebut mampu menjalankan tugas beserta kewajiban dengan baik. Didasarkan pada beberapa definisi dapat diartikan kepemimpinan memainkan peranan yang sangatlah penting dalam memajemen sumber daya manusia karena pencapaian keunggulan pada suatu usaha dan manajemen sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan tujuan kepada karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai standar perusahaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan survey. Metode ini merupakan pengumpulan data yang menggunakan data primer dimana data tersebut diperoleh langsung dari responden. Bentuk respon yang diberikan adalah berupa kuisioner atau data dalam bentuk tertulis. Kuisioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur kepada responden yang menyajikan pertanyaan tentang pemahaman para karyawan dalam penilaian kinerja. Kuisioner diberikan kepada 100 orang karyawan di kota Dumai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar seluruhnya berjumlah 100 kuesioner. Kuesioner yang yang dapat diolah berjumlah 84 kuesioner, sedangkan 16 kuisisioner tidak kembali. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat pengembalian adalah 84%.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen penelitian. Tujuan uji validitas adalah untuk memperoleh alat ukur yang valid.

Sesuai dengan rumus ( $df=n-2$ ) maka akan menjadi  $(84-2)$  yaitu 82 ( $df=82$ ). Dimana jumlah responden sebanyak 82 orang dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh r tabel sebesar 0,214. Hasil uji validitas menggunakan bantuan SPSS versi 26, menunjukkan bahwa semua *item total correlation* memiliki nilai lebih besar dari r-tabel, yang berarti semua pernyataan valid.

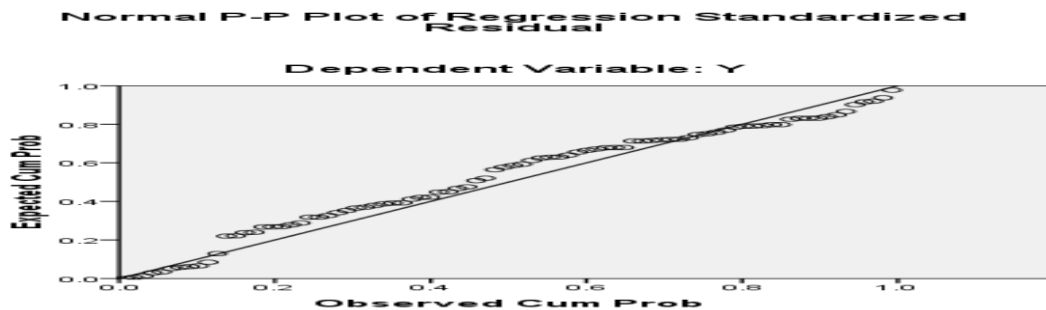
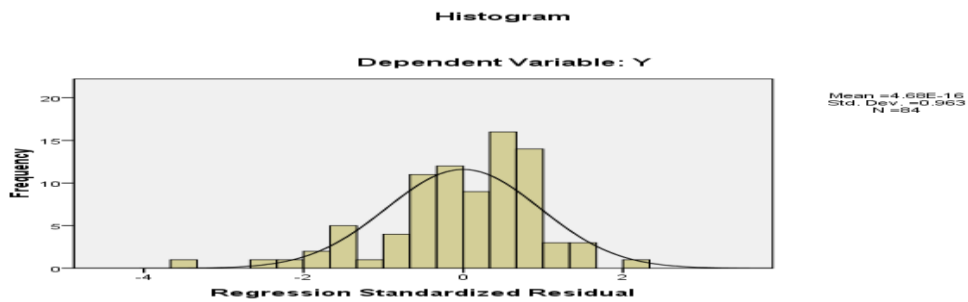
### Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Sumber daya manusia (X1)	0,659	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,825	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,819	0,60	Reliabel
Motivasi (X4)	0,687	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi (X5)	0,811	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X6)	0,858	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	0,60	Reliabel

**Sumber : Olah Data SPSS**

Berdasarkan tabel diatas, nilai total *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai semua *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas



Berdasarkan histogram plot pada gambar diatas, yang menunjukkan model berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Demikian pula grafik normal plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas pada penelitian ini juga diperkuat dengan analisis statistik melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Di bawah ini adalah hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) :

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95706749
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.070
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.862
Asymp. Sig. (2-tailed)		.448

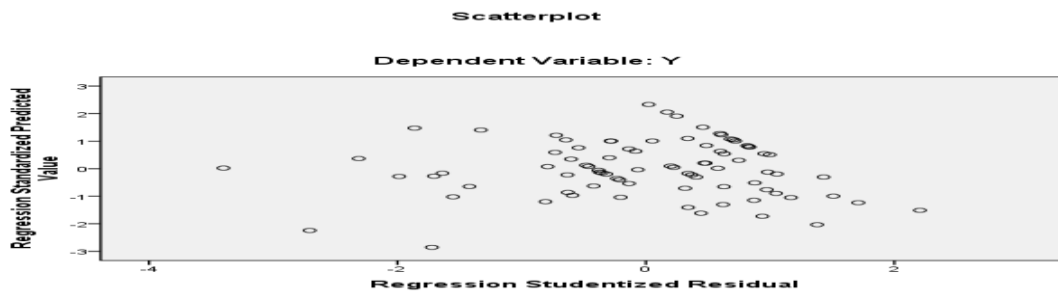
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Olah Data SPSS**

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,448 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga data residual berdistribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas



**Sumber : Olah Data SPSS**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.639	5.136		1.682	.097		
	X1	.253	.169	.167	2.499	.038	.817	1.223
	X2	.169	.177	.173	1.995	.042	.307	3.257
	X3	-.611	.202	-.660	3.018	.003	.211	4.733
	X4	.179	.237	.078	2.756	.012	.950	1.052
	X5	.320	.152	.316	2.103	.039	.446	2.244
	X6	.346	.117	.396	2.952	.004	.562	1.779

a. Dependent Variable: Y

## Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.469 <sup>a</sup>	.720	.160	3.075	2.094

a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3,X4,X5,X6

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data SPSS**

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,094. Karena nilai DW terletak antara  $4 - 2DU < DW < 4 - 2DU$  ( $1,800 < 2,094 < 2,200$ ), Hasilnya  $H_0$  diterima , artinya tidak terjadi autokorelasi.



## Uji Parsial (Uji T)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.639	5.136		1.682	.097
	X1	.253	.169	.167	2.499	.038
	X2	.169	.177	.173	1.995	.042
	X3	-.611	.202	-.660	3.018	.003
	X4	.179	.237	.078	2.756	.012
	X5	.320	.152	.316	2.103	.039
	X6	.346	.117	.396	2.952	.004

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data SPSS**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas nilai sign. sebesar  $0,038 < 0,05$ .
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas nilai sign. sebesar  $0,042 < 0,05$ .
3. Variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas nilai sign. sebesar  $0,003 < 0,05$ .
4. Variabel Motivasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas nilai sign. sebesar  $0,012 < 0,05$ .
5. Variabel Komitmen organisais (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas nilai sign. sebesar  $0,039 < 0,05$ .
6. Variabel kepemimpinan (X6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas nilai sign. sebesar  $0,004 < 0,05$ .

## Uji Simultan (Uji F)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.977	6	34.663	3.678	.003 <sup>a</sup>
	Residual	725.773	77	9.426		
	Total	933.750	83			

a. Predictors: (Constant), X6, X4, X1, X2, X5, X3

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data SPSS**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 3,678 dengan nilai signifikansi 0,003. Karena nilai F hitung sebesar 3,678 yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 2,33, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.469 <sup>a</sup>	.720	.160	3.075	2.094

a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3,X4,X5,X6

b. Dependent Variable: Y

#### Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tampilan hasil uji determinasi pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa :

- 1) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,469 artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Koefisien determinasi sebesar 0,720 yang berarti kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

### SIMPULAN

Kinerja merupakan output atau hasil akhir dari berbagai macam tanggung jawab, wewenang, dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilakukan dalam bentuk individual maupun berkelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu ada berbagai macam faktor yang menjadi pendukung keberhasilan kinerja karyawan, seperti sumber daya manusia yang berkualitas, dimana berdasarkan hasil penelitian dipaparkan bahwa kualitas sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga memberikan dampak positif dimana dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan mendukung pencapaian prestasi karyawan sehingga kinerja pun meningkat, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan penggerak setiap karyawan untuk mencapai target atau tujuannya. Selain itu komitmen organisasi dan kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana apabila setiap karyawan telah menanamkan komitmen didalam dirinya, mereka cenderung berusaha memenuhi target organisasi sehingga kinerja pun ikut membaik, sedangkan dengan adanya kepemimpinan yang baik karyawan akan merasa senang untuk memberikan kinerja yang maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14.
- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 47(2), 33–38.
- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal KREATIF, Vol 3(1): 100-124.

- Delti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat*. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(2), 495– 506.
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ichlapio, F. (2020). *The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee*. Journal Stiemkop, 1(September), 113–134.
- Juned, A., Jonathan, L. C. A. R., & Lau, E. A. (2016). *Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja Kota Samarinda*. *Ekonomia*, 5(2), 117–140
- Khairi, Akmal. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada Swalayan Ranggong Jaya Mart Di Bangkinang. Pekanbaru: Skripsi: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99–115.
- Mahardikawanto. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pemalang*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN. Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Wijaya, Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>