

## Pengaruh tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan as-shiddiqiyah di bangkalan

Nurmawati Sari

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
nurmawatisari0996@gmail.com

**Abstrak** Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga terdapat beberapa faktor diantaranya adalah, tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Maksud dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan sampel sebesar 58 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh variabel tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan adalah signifikan. Dan juga diperoleh variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

**Kata kunci:** tunjangan kerja; gaya kepemimpinan; motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan.

**Abstract** *The success of an organization is influenced by many factors, one of which is influenced by employee performance, to improve employee performance there are also several factors including work benefits, leadership style, work motivation and work environment. So the purpose of this study is to determine the effect of work benefits, style leadership, work motivation and work environment on employee performance. The type of research used in this study is a survey method, namely research that takes samples from the population using a questionnaire, the sampling technique in this study uses non-probability sampling with a sample of 58 respondents. While the analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that the influence of the variable work allowance, leadership style, work motivation and work environment on employee performance at the As-shiddiqiyah yayasan in Bangkalan is significant. And also obtained the variable that has a dominant influence on employee performance is work motivation.*

**Keywords:** *work allowance; leadership style; work motivation; work environment; employee performance.*

### PENGANTAR

Di dalam peradaban manusia dan di era industri yang terjadi pada ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, oleh karena itu pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bersosial dan bermasyarakat (Susilo, 2017). Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja.

Seseorang tersebut akan berinteraksi, bersosialisasi dan masuk menjadi bagian dalam struktur organisasi tempatnya bekerja.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, setiap organisasi tentu membutuhkan beberapa sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Diantara dari beberapa sumber daya tersebut, sumber daya yang dianggap paling penting adalah sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja dan berfungsi (Simamora, 2016, Indrasari, 2017). Dengan demikian dapat disimpulkan, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak akan efektif dan kurang bermanfaat dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, Sumber daya Manusia juga merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi.

Beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunkan semangatnya serta tidak adanya contoh yang dapat dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja Pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang begitu erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada sikap sifat dan kewibawaannya, dan pemimpin juga harus bisa di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola staf-staf di bawahnya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai semua tujuannya. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring dengan perkembangan jaman.

Selain motivasi kerja dan gaya kepemimpinan organisasi juga dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Semito 1982:183). Faktor lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai yaitu dalam iklim organisasi Lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (pekerjaannya). Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya, adanya kesempatan dalam pengembangan karirnya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakkan dalam bekerja.

Indrasari (2017) menyatakan kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara nonmaterial.

Berdasarkan survei pendahuluan dan memperhatikan uraian-uraian diatas, peneliti menemukan adanya kekurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan instansi yang memberatkan karyawan serta prestasi kerja yang cukup buruk dan lingkungan kerja yang kurang memadai, disamping itu gaya kepemimpinan dan Motivasi yang cukup tinggi.

Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi Kinerja Pendidik. Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan As-shiddiqiyah Bangkalan”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2004: 72). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan di Yayasan as-shiddiqiyah di Bangkalan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 138 orang Karyawan. Identifikasi populasi yaitu karyawan yang tidak mendekati masa pensiun, karyawan yang bersatus PNS, karyawani status non PNS di Yayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan yang memiliki latar belakang pendidikan minimal setara SMA sampai dengan jenjang strata S2.

### **Sampel**

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, sampel penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 90%, semakin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 138 orang terdiri dari 116 guru, 5 TU, 4 tkang kebun, 5 *Office boy* dan 8 *office girls*. dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{138}{1+138 (10\%)} \\ = 57,9 \text{ atau } 58$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 58 orang dari pegawai di Yayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non probality sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel (Jogiyanto, 2004).

Dengan melihat karakteristik populasi yang ada dan tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu dengan memilih responden anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu, kriteria tersebut adalah karyawan yang bekerja minimal 3 tahun pada sebuah organisasi.

Penentuan kriteria karyawan yang bekerja minimal 3 tahun pada sebuah organisasi dilakukan berdasarkan pertimbangan mengenai pentingnya suatu proses evaluasi/ pembelajaran terhadap suatu kinerja karyawan di yayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Variabel tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di yayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan.
2. Variabel tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di yayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Yayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan.

## **DISKUSI**

### Uji validitas dan uji reabilitas

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel          | Item Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha |
|-------------------|-----------------|----------------------------------|------------------|
| Gaya Kepemimpinan | TK1             | 0.758                            | 0.895            |
|                   | TK2             | 0.873                            |                  |
|                   | TK3             | 0.759                            |                  |
| Gaya Kepemimpinan | GK1             | 0.709                            | 0.875            |
|                   | GK2             | 0.690                            |                  |
|                   | GK3             | 0.733                            |                  |
|                   | GK4             | 0.725                            |                  |
|                   | GK5             | 0.673                            |                  |
| Motivasi Kerja    | MK1             | 0.761                            | 0.940            |
|                   | MK2             | 0.824                            |                  |
|                   | MK3             | 0.800                            |                  |
|                   | MK4             | 0.830                            |                  |
|                   | MK5             | 0.737                            |                  |
|                   | MK6             | 0.789                            |                  |
|                   | MK7             | 0.785                            |                  |
|                   | MK8             | 0.812                            |                  |
| Lingkungan Kerja  | LK1             | 0.683                            | 0.904            |
|                   | LK2             | 0.716                            |                  |
|                   | LK3             | 0.622                            |                  |
|                   | LK4             | 0.616                            |                  |
|                   | LK5             | 0.696                            |                  |
|                   | LK6             | 0.579                            |                  |
|                   | LK7             | 0.758                            |                  |
|                   | LK8             | 0.573                            |                  |
|                   | LK9             | 0.696                            |                  |
|                   | LK10            | 0.750                            |                  |
| Kinerja Karyawan  | KK1             | 0.813                            | 0.914            |
|                   | KK2             | 0.843                            |                  |
|                   | KK3             | 0.725                            |                  |
|                   | KK4             | 0.863                            |                  |

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung (koefisien korelasi) untuk semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai  $r$  tabel (nilai kritis), sehingga dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian lebih besar dari 0,6, artinya dengan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Korelasi Antar Variabel

Hasil uji korelasi antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini dilaporkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

| Variabel          | Kinerja Karyawan | Tunjangan Kerja | Gaya Kepemimpinan | Motivasi Kerja | Lingkungan Kerja |
|-------------------|------------------|-----------------|-------------------|----------------|------------------|
| Kinerja Karyawan  | 1                |                 |                   |                |                  |
| Tunjangan Kerja   | 0.926***         | 1               |                   |                |                  |
| Gaya Kepemimpinan | 0.873***         | 0.827***        | 1                 |                |                  |
| Motivasi Kerja    | 0.933***         | 0.958***        | 0.844***          | 1              |                  |
| Lingkungan Kerja  | 0.862***         | 0.824***        | 0.813***          | 0.833***       | 1                |

Keterangan: \*\*\*p-value signifikan pada level 0,001

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilaporkan pada Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi tertinggi antar variabel dalam penelitian ini adalah antara motivasi kerja dengan tunjangan kerja yang mencapai nilai koefisien korelasi sebesar 0,958 dengan tingkat signifikansi pada tingkat 0,001. Hal ini menjelaskan bahwa antara motivasi kerja dan tunjangan kerja memiliki keterkaitan satu sama lain. Selain itu, Tabel 2 juga menunjukkan bahwa antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi yang signifikan pada tingkat 0,001, artinya semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini, ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi, seperti multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      |                         |       |
| Tunjangan Kerja   | 0.790                   | 2.607 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.247                   | 4.041 |
| Motivasi Kerja    | 0.720                   | 3.955 |
| Lingkungan Kerja  | 0.259                   | 3.854 |

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

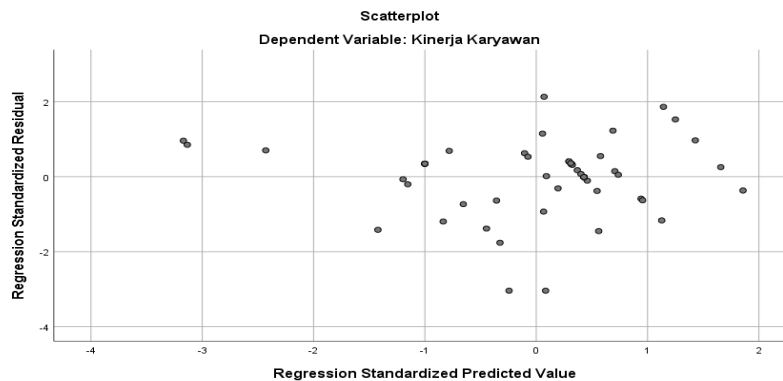
Variabel yang menunjukkan gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel independen dari model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Dari uji Multicollinearity pada tabel 3, diketahui bahwa hasil toleransi untuk

setiap variabel lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10. Sehingga dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Jika tidak terdapat pola yang jelas pada titik-titik maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada Gambar 1 menunjukkan tidak ada pola yang jelas dari titik-titik ini (plot). Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan signifikan dalam model regresi ini.

## 3. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4. Nilai Durbin-Watson (Dw Test) akan dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan tingkat kepercayaan 5%. Jika  $dU < dW < (4-dU)$ , autokorelasi tidak terjadi. Dengan jumlah 4 variabel independen dan 1 variabel dependen dan dengan ukuran sampel 58, nilai  $dL = 1.43$  dan  $dU = 1.73$  diperoleh, dan  $(4 - dU = 2.27)$ .

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .955a | 0.913    | 0.906             | 0.244                      | 1.65          |

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

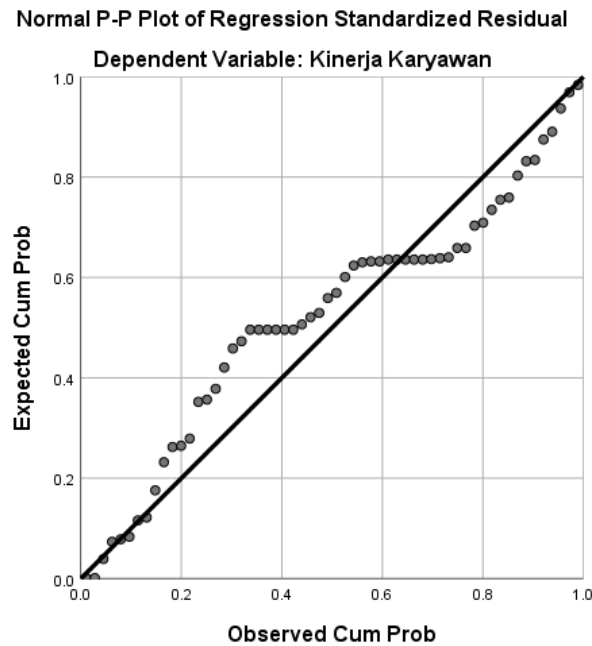
Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4, hasilnya diperoleh bahwa nilai Durbin Watson (dW) adalah 1,65. Nilai dW (1,65)  $< du$  (1,73) atau  $2,27 (4-dU) > 1,73 (dU)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier berganda ini autokorelasi tidak terjadi.

## Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Hasil pengujian pada Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil dari regresi linier berganda. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H1, H2, dan H3. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Hipotesis 1

Untuk menguji apakah tunjangan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan model summary khususnya R Square pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji R

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .955a | 0.913    | 0.906             | 0.244                      |

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat dilihat besarnya nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,913 digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  secara simultan terhadap  $Y$  dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,913 \times 100\% = 91,3\%$$

Nilai tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh tunjangan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) secara simultan atau keseluruhan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 91,3%. Sisanya sebesar  $(100\% - 91,3\%) = 8,7\%$  berasal dari faktor lain diluar penelitian ini.

Untuk mengetahui model regresi tersebut sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis 1. Pengujian kelayakan model regresi dilakukan dengan menggunakan nilai  $F$  seperti yang tertera pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 32.981         | 4  | 8.245       | 138.925 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3.146          | 53 | 0.059       |         |                   |
|       | Total      | 36.126         | 57 |             |         |                   |

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Pengujian dengan tabel  $F$  menggunakan ketentuan:

- 1) Berdasarkan Tabel 6, nilai  $F$  hasil penelitian adalah sebesar 138,925
- 2) Menghitung  $F$  tabel dengan ketentuan:
  - a. Taraf signifikansi 5% atau  $\alpha=0,05$
  - b. Menghitung Derajat Kebebasan (DK). Untuk pembilang ( $V_1$ ) =  $k - 1$ , dan penyebut ( $V_2$ ) =  $n - k$ , dengan  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah variabel. Sehingga, didapat nilai pembilang  $5 - 1 = 4$ , dan nilai penyebut  $58 - 5 = 53$ , sehingga diperoleh  $F$  tabel 2.546
- 3). Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
  - a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \leq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan.
  - b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \geq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan.
- 4). Hasil perhitungan:

$F_{\text{hitung}}$  sebesar 138,925 >  $F_{\text{tabel}}$  yaitu 2.546 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Artinya terdapat hubungan yang linier dari tunjangan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) secara simultan atau keseluruhan dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Kesimpulannya adalah bahwa terdapat pengaruh tunjangan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) secara simultan atau keseluruhan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), yang besarnya adalah 91,3%. sedangkan pengaruh variabel lain diluar model regresi dalam penelitian ini adalah sebesar 8,7%.

## Hipotesis 2

Setelah prosedur pengujian  $H_0$  ditolak dan disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama), selanjutnya dilakukan pengujian parsial (individual) untuk

melihat signifikansi pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel dependen ( $Y$ ), maka dilakukan pengujian dengan uji t. Hasil uji t dilaporkan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)        | -0.346                      | 0.177      |                           | 1.948 | 0.057 |
|       | Tunjangan Kerja   | 0.302                       | 0.149      | 0.292                     | 2.026 | 0.048 |
|       | Gaya Kepemimpinan | 0.225                       | 0.086      | 0.213                     | 2.618 | 0.012 |
|       | Motivasi Kerja    | 0.355                       | 0.164      | 0.327                     | 2.163 | 0.035 |
|       | Lingkungan Kerja  | 0.204                       | 0.093      | 0.175                     | 2.204 | 0.032 |

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Dengan jumlah sampel sebanyak 58 dan jumlah variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 5, sehingga dengan taraf kesalahan 5% dan  $dk=n-k-1=58-5-1=52$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Uji regresi secara parsial dapat dinyatakan signifikan Ketika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai-p (sig.) lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat nilai koefisien regresi untuk setiap arah regresi. Nilai koefisien regresi tunjangan kerja adalah sebesar 0,302 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,026 ( $>2,006$ ) dan dengan nilai-p 0,048 ( $<0,05$ ). Artinya, secara parsial, tunjangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,225 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,618 ( $>2,006$ ) dan dengan nilai-p 0,012 ( $<0,05$ ). Artinya, secara parsial, gaya kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis 3

Setelah prosedur pengujian  $H_0$  ditolak dan disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama), selanjutnya dilakukan pengujian parsial (individual) untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel dependen ( $Y$ ), maka dilakukan pengujian dengan uji t. Hasil uji t dilaporkan pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji t

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)        | -0.346                      | 0.177      |                           | 1.948 | 0.057 |
|       | Tunjangan Kerja   | 0.302                       | 0.149      | 0.292                     | 2.026 | 0.048 |
|       | Gaya Kepemimpinan | 0.225                       | 0.086      | 0.213                     | 2.618 | 0.012 |
|       | Motivasi Kerja    | 0.355                       | 0.164      | 0.327                     | 2.163 | 0.035 |

|                  |       |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Lingkungan Kerja | 0.204 | 0.093 | 0.175 | 2.204 | 0.032 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan IBM SPSS 26.0

Dengan jumlah sampel sebanyak 58 dan jumlah variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 5, sehingga dengan taraf kesalahan 5% dan  $dk=n-k-1=58-5-1=52$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Uji regresi secara parsial dapat dinyatakan signifikan Ketika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai-p (sig.) lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat nilai koefisien regresi untuk setiap arah regresi. Nilai koefisien regresi tunjangan kerja adalah sebesar 0,302 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,026 ( $>2,006$ ) dan dengan nilai-p 0,048 ( $<0,05$ ). Artinya, secara parsial, tunjangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,225 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,618 ( $>2,006$ ) dan dengan nilai-p 0,012 ( $<0,05$ ). Artinya, secara parsial, gaya kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, dari Tabel 8, menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,355 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,163 ( $>2,006$ ) dan dengan nilai-p 0,035 ( $<0,05$ ). Artinya, secara parsial, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,204 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,204 ( $>2,006$ ) dan dengan nilai-p 0,032 ( $<0,05$ ). Artinya, secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima dan menjelaskan bahwa tunjangan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan positif secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil yang dilaporkan pada Tabel 8 juga dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi tertinggi adalah pada motivasi kerja karyawan yaitu mencapai 0,355. Artinya secara parsial, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil uji secara parsial ini menjelaskan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

### **Pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja karawan di Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan**

Frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat setuju adalah pada item pernyataan TK1 dengan jumlah sebanyak 11 orang atau sebesar 18,97%, frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi setuju adalah pada item pernyataan TK2 dengan jumlah sebanyak 34 orang atau sebesar 58,62%, sedangkan frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat tidak setuju adalah pada item pernyataan TK2 dengan jumlah sebanyak 2 orang atau sebesar 3,45%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel tunjangan kerja termasuk dalam kategori yang sangat baik, artinya, tunjangan kerja pada Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan sudah sangat baik.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karawan di Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan**

Frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat setuju adalah pada item pernyataan GK5 dengan jumlah sebanyak 15 orang atau sebesar 25,86%, frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi setuju adalah pada item pernyataan GK4 dengan jumlah sebanyak 33 orang atau sebesar 56,90%, sedangkan frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat tidak setuju adalah pada item pernyataan GK1 dengan jumlah sebanyak 3 orang atau sebesar 5,17%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori yang sangat baik, artinya, gaya kepemimpinan pada Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan sudah sangat baik

## **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karawan di Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan**

Frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat setuju adalah pada item pernyataan MK1 dengan jumlah sebanyak 17 orang atau sebesar 29,31%, frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi setuju adalah pada item pernyataan MK6 dengan jumlah sebanyak 36 orang atau sebesar 62,07%, sedangkan frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat tidak setuju adalah pada item pernyataan MK2 dengan jumlah sebanyak 3 orang atau sebesar 5,17%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori yang sangat baik, artinya, motivasi kerja karyawan pada Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan sudah sangat baik.

## **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karawan di Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan**

Frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat setuju adalah pada item pernyataan LK5 dan LK9 dengan jumlah yang sama yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 17,24%, frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi setuju adalah pada item pernyataan LK10 dengan jumlah sebanyak 35 orang atau sebesar 60,34%, sedangkan frekuensi tertinggi responden yang memberikan persepsi sangat tidak setuju adalah pada item pernyataan LK3 dengan jumlah sebanyak 5 orang atau sebesar 8,62%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori yang sangat baik, artinya, lingkungan kerja pada Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan sudah sangat baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas sebelumnya dalam penelitian ini, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Artinya, tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki korelasi atau keterkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan meningkatkan tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja, maka secara langsung dan bersama-sama hal tersebut berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya, tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki korelasi atau keterkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara individu atau parsial. Dengan demikian, jika Yayasan As-Shiddiqiyah Di Bangkalan meningkatkan salah satu diantara tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan, atau lingkungan kerja, maka secara langsung hal tersebut berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan faktor paling penting yang datang dari dalam diri setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik

## **REFERENSI**

- Aaker, David. A. (1997), *Manajemen Ekuitas Merek: Memanfaatkan nilai dari suatu merek*. Terjemahan Aris Ananda. Jakarta: Spektrum
- Candra Sekar, D. (2016). *Workplace Environment And Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations*.
- D.Katz & Kahn (Gary Yulk. 2010). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Huang, S. (2014). *A Study of the Effect of Incentive System on Job Performance- Locus of Control as a Moderator*.
- Hasibuan, S. P Melayu. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Z. M., & Taufiq, M. M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja*. WIGA , 100-124.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M. INTEGRITY OF HUMAN RESOURCES AND PERFORMANCE OF THE ORGANIZING ELECTIONS 2017. *INTEGRITY OF HUMAN RESOURCES AND PERFORMANCE OF THE ORGANIZING ELECTIONS 2017*.
- Indriyanto, T. T. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Surya Kebak Tex Karang Anyar*.
- J. Nyberg, A. (2015). *Pay-for-Performance's Effect on Future Employee Performance: Integrating Psychological and Economic Principles Toward a Contingency Perspective*. 12-22.
- Mangkunegara, A. P. & Waris. A. 2015. *Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (Case study in PT Asuransi Bangun Askrida)*. *Procedia-social and behavioral sciences*, 211, 1240–1251.
- Melayu, Hasibuan S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naharuddin, N. M. (2015). *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*. 24-35.
- Purnama, I., Asmara, N., & Komara, H. (2019). *The Influence Of Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On*.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *education*
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad dan Basri, Mohd. 2015. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta.
- Samsudin, Semito. 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi*. *proda*.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung
- Sukei (2009) 'Kualitas Kinerja Perusahaan Daerah (Bumd): Analisis Behavioral Intentions Pelanggan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surabaya', *Ekuitas Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13(2), p. 224. Available at: <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/297>.
- Sukei and Limantara, L. M. (2019) 'Typology Analysis of Urban Behavior and its Impacts Due to the Target Cities', *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(11), pp. 1851–1860. Available at: <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i11/K18030981119.pdf>.
- Susilo, D. (2017). *Etnometodologi Sebagai Pendekatan Baru dalam Kajian Ilmu Komunikasi*. *Jurnal Studi Komunikasi*, 1(1), 62-72.

- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*: Alfabeta. Bandung
- Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT RajaGrafindo, Jakarta.
- Tampubolon, B. D. (2017). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja*. *jurna standarisasi* , 106-115.