**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA**

**KARYAWAN PADA PT. SARANA ABADI LESTARI**

**SAMARINDA**

**Langgeng Gunadi**

**Dr. Marjoni Rachman, M.Si 1 dan H. Ahmad Jubaidi, S.Sos. M.Si 2**

**Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia**

**Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai variabel lebih dari satu, maka digunakan alat analisis regresi berganda, yang secara keseluruhan menggunakan sistem komputer melalui *Program Statistical* *Package For Science* SPSS versi 17.0. for windows.

Berdasarkan hasil penelitian hanya variabel Sarana Prasarana yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari uji “ t ”. Dengan hasil bahwa “ t “ hitung 2,359 > 2,009 “ t “ tabel serta nilai Sig 0.022 < 0,05. Sedangkan ke empat (4) variabel independen yaitu, Motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, serta Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda. Hal ini di buktikan dengan hasil penelitian dari uji “ f “. Dengan hasil bahwa “ f “ hitung 6,454 > 2,40 “ f “ tabel serta nilai Sig. 0.000 < 0.05. Secara Simultan (bersama – sama) mendapatkan hasil nilai koefisien Diterminasi sebasar 34 %.

Kata Kunci : Analisis Kinerja Karyawan.

1. **PENDAHULUAN**

Sejak awal tahun 1990-an masalah sumber daya manusia menjadi issue yang sangat strategis bagi sebagian besar organisasi atau perusahaan, baik organisasi yang berorientasi pada profit (organisasi bisnis) maupun organisasi yang berorientasi pada non-profit (organisasi publik). Kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi *trend* yang sangat dominan di dalam program pengembangan organisasi, hal ini di sebabkan karena sumber daya manusia bukan hanya sebagai obyek di dalam proses keorganisasian, tetapi sekaligus pula sebagai subyek yang menentukan arah maju dan mundurnya sebuah organisasi.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi dan revolusi informasi saat ini dan yang akan datang. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia yang menjadi kunci pokok yang harus dipertimbangkan dengan segala kebutuhannya karyawan. Tuntutan perubahan untuk memperoleh, pengembangan dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas, semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang terus berubah. Perubahan Lingkungan eksternal perusahaan menuntut ada perubahan pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja perusahaan dengan cara membuat nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pada karyawan operasional saja, namun juga meliputi tingkatan manajerial pada perusahaan (Muammar, ZA, 2015: 4).

Untuk memelihara dan mengembangkan kinerja karyawan tidak berdiri sendiri hal ini akan dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya karyawan merasa senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, Kepuasan dalam bekerja tidak hanya diukur oleh adanya pengakuan dari atasan atau kemajuan karir saja namun dapat juga berwujud benda atau bukan benda (*reward*) diantaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya, suatu tingkat gaji yang dianggap memadai memang sangat relatif dan subjektif sifatnya, namun dari beberapa ahli manajemen sumber daya manusia mengemukakan, bahwa faktor-faktor penentu gaji yang baik antara lain adalah dapat mencakup (memenuhi kebutuhan minimal), dapat mengikat, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja (T.Handoko, 2016: 34).

Menurut Mc Gill (2001; 6) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi potensi yang penting dalam perusahaan, untuk mencapai dan memelihara kinerja yang memerlukan berbagai proses keorganisasian yang memungkinkan orang dan program yang mewujudkan potensi mereka secara sepenuhnya. Oleh sebab itu kebutuhan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja selanjutnya menentukan target kemampuan perusahaan saat ini dan yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tahap implementasi tidak semudah yang kita bayangkan, banyak kendala, hambatan dalam lingkungan kerja baik internal maupun eksternal yang penuh dengan ketidakpastian. Menurut Soeprihanto (2010:35) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dalam rangka mancapai kinerja yang positif adalah pekerjaan yang tidak mudah, dimana untuk mencapai ke Arah tersebut antara lain di pengaruhi kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana dan faktor lainnya. Setiap pegawai diharapkan harus mempunyai kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut penulis bahwa kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian, merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa penghargaan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai, dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan dan pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif dan profesional sesuai tuntutan perubahan.

1. **PERMASALAHAN**

*Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan sebelumnya, penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut :*

1. *Apakah faktor motivasi kerja, secara parsial (sendiri), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda.*
2. *Apakah faktor Sarana Prasarana Kerja, secara parsial (sendiri), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda.*
3. *Apakah faktor Lingkungan Kerja, secara parsial (sendiri), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda.*
4. *Apakah faktor Kepemimpinan, secara parsial (sendiri), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda.*
5. *Apakah faktor – faktor tersebut, secara simultan (bersama - sama), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda.*
6. *Berapa persen Koefisien Diterminasi pengaruh faktor – faktor tersebut secara simultan (bersama – sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda.*
7. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2015:11).

Penelitian ini adalah termasuk pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data mengunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok yang bertujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian serta melakukan penyajian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan Sedangkan desain riset yang dipakai dalam penelitian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditunjukan untuk mengisi hipotesis-hipotesis bendasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yarg telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif, (Husein, Umar, 2005 : 95).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat oleh pihak pertama. Data primer tersebut diperoleh dengan metode Angket / Kuisioner, yaitu suatu pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan / pernyataan kepada responden. Sejumlah pertanyaan atau pernyataan, diberikan kepada subyek penelitian, bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, interprestasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya ialah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti

1. Data Sekunder

Yaitu data yang tidak secara langsung diperoleh dari sumbernya, tetapi melalui pihak kedua. Data sekunder ini biasa didapatkan dengan ;

* 1. Melihat catatan administrasi dari kantor/ instansi yang bersangkutan.
  2. Studi pustaka, yaitu dengan membaca literatur atau referensi dan buku - buku yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

Dengan berbagai informasi dari dokumen ini paling tidak akan membantu dalam pengecekan ulang kebenaran data maupun kelengkapan analisis.

Variabel utama tersebut meliputi variabel bebas *(independent variabel)*dan kedua adalah variabel terikat (*dependent variabel*), penulis membatasi variabel sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja pegawai, dengan Indikator-indikatornya adalah:
   1. Kualitas pekerjaan
   2. Kuantitas pekerja
   3. Keandalan dalam bekerja
   4. Hubungan kerja
2. Variabel bebas *(independent variabel)* adalah :
   1. Motivas kerja (X1). Indikatornya :
      1. Tingkat pemenuhan kebutuhan dasar
      2. Tingkat pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan
      3. Tingkat pemenuhan kebutuhan hubungan organisasi sesama pegawai di kantor
      4. Tingkat pemenuhan kebutuhan penghargaan
      5. Tingkat kesesuaian kedudukan dan tanggung jawab
   2. Sarana Prasarana (X2) Indikatornya adalah:
      1. Peralatan kantor, seperti meja, kursi
      2. Peralatan kerja, seperti mesin-mesin kantor, alat berat
   3. Lingkungan Kerja (X3), Indikatornya adalah:
      1. Penerangan tempat kerja
      2. Sirkulasi udara
      3. Temperatur dan suhu udara
      4. Ketenangan bekerja
      5. Kebersihan tempat kerja
   4. Kepemimpinan (X4). Indikatornya :
      1. Sikap pemimpin dalam memberikan keteladanan
      2. Sikap pemimpin dalam memberikan pengarahan
      3. Sikap pemimpin dalam memberikan pelimpahan wewenang
      4. Sikap pemimpin dalam menggerakkan dorongan moral semangat kerja
      5. Sikap pemimpin dalam pengambilan keputusan.
3. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

4.1.1 Pengenalan PT. Sarana Abadi Lestari

PT. Sarana Abadi Lestari berlokasi di Jalan Palaran Indah Rt. 011, Kelurahan Rawa Makmur, Kecamatan Palaran, Kotamadya Samarinda. PT. Sarana Abadi Lestari merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa kepelabuhanan.

Perkembangan yang sangat pesat pada industri minyak dan gas bumi terutama yang berlangsung di kalimantan timur telah mengilhami para pendiri PT. Sarana Abadi Lestari untuk berperan serta mendukung kegiatan para investor/kontraktor dengan menyediakan fasilitas ‘Supply Base’ yang berkualitas profesional dan bersahabat.

Berdasarkan pengamatan dan pemahaman yang mendalam kepada kebutuhan para investor maka PT. Sarana Abadi Lestari mulai mempersiapkan pengembangan suatu kawasan yang dirancang sesuai standar internasional bagi kebutuhan industri minyak modern berupa suatu ‘Supply Base’ yang efektif dan efisien dalam gerak operasional sekaligus ekonomis.

Untuk menunjang segala kebutuhan – kebutuhan yang vital maka pengembangan kawasan ini diawali dengan penyediaan prasarana yang paling utama, lengkap dan moderen.

* 1. **Hasil Penelitian**
     1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam sub bab ini Penulis akan menyajikan data, untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan dari masing – masing variable yaitu : Variabel Independen ( Motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan ), dan Variabel Dependen ( Kinerja Karyawan ).

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu, bahwa jawaban setiap pernyataan di dalam kuesioner menggunakan skala lima ( 5 ) dengan jenjang sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Tinggi : 5
2. Jawaban Tinggi : 4
3. Jawaban Cukup Tinggi : 3
4. Jawaban Rendah : 2
5. Jawaban Sangat Rendah : 1

Sebelum instrument kuesioner di sebar ke seluruh responden, Penulis terlebih dahulu melakukan uji Validitas dan uji Reliabilitas, bertujuan untuk mengetahui apakah item dalam sebuah kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data yang akurat. Adapun hasil uji validitas dan uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS. 17.0 of Windows, sebagai berikut :

1. **Validitas**

Dasar Pengambilan Keputusan Validitas

1. Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif serta r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid.
3. **Reliabilitas**

Dalam bukunya ( V. Wiratna Sujarweni, 2014 : 193 ), menjelaskan bahwa uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (Kuesioner) penelitian.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika Nilai Cronbach’s Alpha > 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan Reliabel atau Konsisten.
2. Jika Nilai Cronbach’s Alpha < 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak Reliabel atau Konsisten.
   * 1. Hasil Penelitian

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, jawaban tentang motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 11**

**Jawaban Responden Tentang Motivasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | Nilai | Frekuensi | Persentase |
| X₁ | Sangat Tinggi | 5 | 9 | 16.4 % |
| Tinggi | 4 | 21 | 38.2 % |
| Cukup Tinggi | 3 | 17 | 30.9 % |
| Rendah | 2 | 7 | 12.7 % |
| Sangat Rendah | 1 | 1 | 1.8 % |
| Jumlah | | 55 | 100 % |

*Sumber Data : Hasil Penelitian 2019*

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa untuk pernyataan responden terhadap Variabel Motivasi (X₁), yang menjawab : Sangat Tinggi sebanyak 9 orang responden sebesar 16.4 % , menjawab Tinggi sebanyak 21 orang responden sebesar 38.2 %, menjawab Cukup Tinggi sebanyak 17 orang responden sebesar 30.9 %, menjawab Rendah sebanyak 7 orang responden sebesar 12.7 %, dan menjawab Sangat Rendah sebanyak 1 orang responden sebesar 1.8 %.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, jawaban tentang Sarana Prasarana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 12**

**Jawaban Responden Tentang Sarana Prasarana**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | Nilai | Frekuensi | Persentase |
| X₂ | Sangat Tinggi | 5 | 22 | 40 % |
| Tinggi | 4 | 20 | 36.4 % |
| Cukup Tinggi | 3 | 12 | 21.8 % |
| Rendah | 2 | 1 | 1.8 % |
| Sangat Rendah | 1 | - | - |
| Jumlah | | 55 | 100 % |

*Sumber Data : Hasil Penelitian 2019*

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa untuk pernyataan responden terhadap Variabel Sarana Prasarana (X₂), yang menjawab : Sangat Tinggi sebanyak 22 orang responden sebesar 40 % , menjawab Tinggi sebanyak 20 orang responden sebesar 36.4 %, menjawab Cukup Tinggi sebanyak 12 orang responden sebesar 31.8 %, menjawab Rendah sebanyak 1 orang responden sebesar 1.8 %.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, Jawaban tentang Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 13**

**Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | Nilai | Frekuensi | Persentase |
| X₃ | Sangat Tinggi | 5 | 20 | 36.5 % |
| Tinggi | 4 | 16 | 29 % |
| Cukup Tinggi | 3 | 17 | 30.9 % |
| Rendah | 2 | 1 | 1.8 % |
| Sangat Rendah | 1 | 1 | 1.8% |
| Jumlah | | 55 | 100 % |

*Sumber Data : Hasil Penelitian 2019*

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa untuk pernyataan responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₃), yang menjawab : Sangat Tinggi sebanyak 20 orang responden sebesar 36.5 % , menjawab Tinggi sebanyak 16 orang responden sebesar 29 %, menjawab Cukup Tinggi sebanyak 17 orang responden sebesar 30.9 %, menjawab Rendah sebanyak 1 orang responden sebesar 1.8 %, dan menjawab Sangat Rendah sebanyak 1 orang responden sebesar 1.8 %.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, jawaban tentang kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 14**

**Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | Nilai | Frekuensi | Persentase |
| X₄ | Sangat Tinggi | 5 | 17 | 30.9 % |
| Tinggi | 4 | 23 | 41.8 % |
| Cukup Tinggi | 3 | 12 | 21.8 % |
| Rendah | 2 | 3 | 5.5 % |
| Sangat Rendah | 1 | - | - |
| Jumlah | | 55 | 100 % |

*Sumber Data : Hasil Penelitian 2019*

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa untuk pernyataan responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X₄), yang menjawab : Sangat Tinggi sebanyak 17 orang responden sebesar 30.9 % , menjawab Tinggi sebanyak 23 orang responden sebesar 41.8 %, menjawab Cukup Tinggi sebanyak 12 orang responden sebesar 21.8 %, menjawab Rendah sebanyak 3 orang responden sebesar 5.5 %.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 15**

**Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pernyataan | Nilai | Frekuensi | Persentase |
| Y | Sangat Tinggi | 5 | 6 | 10.9 % |
| Tinggi | 4 | 21 | 38.1 % |
| Cukup Tinggi | 3 | 25 | 45.5 % |
| Rendah | 2 | 3 | 5.5 % |
| Sangat Rendah | 1 | - | - |
| Jumlah | | 55 | 100 % |

*Sumber Data : Hasil Penelitian 2019*

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa untuk pernyataan responden terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y), yang menjawab : Sangat Tinggi sebanyak 6 orang responden sebesar 10.9 % , menjawab Tinggi sebanyak 21 orang responden sebesar 38.1 %, menjawab Cukup Tinggi sebanyak 25 orang responden sebesar 45.5 %, menjawab Rendah sebanyak 3 orang responden sebesar 5.5 %.

**Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari. Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner yang penulis bagikan, dan hasil analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa, secara parsial Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi untuk variabel Sarana Prasarana secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun demikian secara simultan Motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dalam pembahasanya sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Motivasi pada PT. Sarana Abadi Lestari, dilihat dari tanggapan responden sebesar 38.2 % menyatakan bahwa pengaruh Motivasi karyawan tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan karyawan tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Variabel Motivasi memperoleh hasil bahwa “ t “ hitung lebih kecil dari “ t “ tabel yaitu ( 1,427 < 1,674 ), serta nilai signifikansinya lebih besar yaitu sebesar ( 0.160 > 0.05 ). Sehingga disimpulkan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

1. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Sarana Prasarana pada PT. Sarana Abadi Lestari, dilihat dari tanggapan responden sebesar 40 % menyatakan bahwa pengaruh Sarana Prasarana sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda merasakan bahwa fasilitas untuk menunjang suatu kegiatan sangat lengkap dan sangat memadai. Sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan demi menunjang kelancaran aktivitas kerja, baik sarana prasarana fisik maupun non fisik.

Variabel Sarana Prasarana memperoleh hasil bahwa “ t “ hitung lebih besar dari “ t “ tabel yaitu ( 2,359 > 1,674 ), serta nilai signifikansinya lebih kecil yaitu sebesar (0.022 < 0.05 ). Sehingga disimpulkan bahwa Sarana Prasarana mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terahap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Lingkungan Kerja pada PT. Sarana Abadi Lestari, dilihat dari tanggapan responden sebesar 36.5 % menyatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda merasakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing – masing individu, melainkan pada kerjasama semua karyawan yang berada didalamnya serta terhadap situasi dan kondisi lingkungan kerja sekitarnya. Karena dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan tingkat produktivitas yang memadai.

Variabel Lingkungan Kerja memperoleh hasil bahwa “ t “ hitung lebih kecil dari “ t “ tabel yaitu ( 0,536 < 1,674 ), serta nilai signifikansinya lebih besar yaitu sebesar ( 0.595 > 0.05 ). Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Kepemimpinan pada PT. Sarana Abadi Lestari, dilihat dari tanggapan responden sebesar 41.8 % menyatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda merasakan bahwa kedudukan kepemimpinan merupakan suatu sifat, perilaku pribadi, pola – pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administrasi yang dapat mempengaruhi segala sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara maksimal.

Variabel Kepemimpinan memperoleh hasil bahwa “ t “ hitung lebih kecil dari “ t “ tabel yaitu ( 0,701 < 1,674 ), serta nilai signifikansinya lebih besar yaitu sebesar ( 0.486 > 0.05 ). Sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

1. Pengaruh Secara Simultan Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.

Hasil penelitian Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari, dilihat dari tanggapan responden sebesar 45.5 % menyatakan bahwa Kinerja Karyawan cukup tinggi. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari samarinda perlu adanya peningkatan kualitas sumberdaya manusia pada bidangnya masing – masing karyawan sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dengan uji “ f “ variabel Kinerja Karyawan bahwa “ f “ hitung lebih besar dari “ f “ tabel ( 6,454 > 2,40 ), serta nilai singnifikansi lebih kecil ( 0.000 < 0,05 ). Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama – sama (simultan), mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), pada PT. Sarana Abadi Lestari Samarinda.

1. Persentase Koefisien Diterminasi.

Berdasarkan output pada tabel 19 diketahui nilai R Square sebesar 0.340. Hal ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah sebesar **34 %.** Dari hasil tersebut pengaruh Motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan relative kecil terhadap Kinerja Karyawan. Kemungkinan ada faktor – faktor lain yang memberi pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, yang tidak terikut dalam penelitian ini antara lain faktor : Pengawasan kerja, Tanggung jawab kerja, Komunikasi kerja, Kedisiplinan kerja.

1. **SARAN – SARAN**
   1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab – bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

* + 1. Bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, serta Kepemimpinan tidak ada pengaruh secara parsial (sendiri), terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari uji “ t ”.Dengan hasil bahwa “ t “ hitung (X₁ : 1,427), (X₃ : 0,536), (X₄ : 0,701) < 1,674 “ t “ tabel serta nilai Sig (X₁ : 0.160), (X₃ : 0.595), (X₄ : 0.486) > 0,05.
    2. Bahwa Sarana Prasarana mempunyai pengaruh secara parsial (sendiri), terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari uji “ t ”. Dengan hasil bahwa “ t “ hitung 2,359 > 1,674 “ t“ tabel serta nilai Sig 0.022 < 0,05.
    3. Bahwa ke empat (4) variabel independen yaitu, Motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja, serta Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Lestari. Hal ini di buktikan dengan hasil penelitian dari uji “ f “. Dengan hasil bahwa “ f “ hitung 6,454 > 2,40 “ f “ tabel serta nilai Sig 0.000 < 0.05. Secara Simultan (bersama – sama) mendapatkan hasil nilai koefisien Diterminasi sebasar 34 %.

**BIBLIOGRAFI**

Aris Ananta, 1987. *Landasan Ekonometrika*, Gramedia, Jakarta.

A W. Widjaja 2006. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*, Penerbit Akademi Pessindo, Jakarta.

Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan &Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.

Gibson, dkk. Organisasi: 2006. *Perilaku, Struktur dan Proses*, Binarupa Aksara. Jilid I & II, Jakarta.

Handoko, T Hani, 2016 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusía*, BPPE, Yogyakarta.

Harsey. 2008. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata Jakarta.

Hasibuan 2003. *Organisasi dan Motivasi*, 1999. Bumi Aksara, Cetakan Kedua, Jakarta,

Ishak Arep dan Hendri T. 2008*. Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo Widiasarana Indonesia. Jakarta.

J. Supranto, 2000. *Statistic Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta

Kartini Kartono. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

Mahmudi, 2010, *Manjemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Majemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.

Mangkunegara A. Prabu 2010. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, Remaja Rosdakrya bandung.

M. Manallang, 2006, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Martoyo, Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Marusia*, edisi ke-4, Cetakan pertama,BPFE, Yogyakarta.

McGill, Michael E. 2001, *Pedoman Pengembangan Organisasi (terjemahan Rochmulyati Hamsah*), Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Moh As’ad. 2008. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.

Muamar, ZA. 2015. *Hubungan Antara Kompetensi Sumberdaya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kutai Timur*. Skripsi. Fisipol Untag 1945 Samarinda

Nawawi Hadari. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM Press. Yogyakarta.

Risky Yunita Sari. 2017. *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda*. Skripsi. Fisipol Untag 1945 Samarinda.

Rivai, H.A dan Pramusinto. 2005. Kajian Binis Vol 13, No. 3: *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual*. STIE Widya Wiwaha. Yogyakarta.

Sarwoto.2001*. Perilaku administrasi*, Penerbit Alumni, Bandung.

Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sondang P, 2009, *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta.

Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisil, cet. Ke-I Yogyakarta.

Siswanto, B, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Jakarta.

Socprihanto, J. 2010, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan*  *Karyawan*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi* (*Mixed Methods*). Penerbit Alfabeta Bandung.

Sutrisno Hadi. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiartik. 2014. *Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan PT. Saicle Jass Consultan Cabang Kalimantan Timur*. Skripsi. Fisipol Untag 1945 Samarinda.

Sulistiani. Amhur dan Rosidah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Handoko,T.Hani, (2016), *Manajemen Edisi 2*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE) Yogyajakarta.

Tika P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Tjiptono Fendy. 2016. *Manajemen Jasa Andi Offiset*. Yogyakarta.

V. Wiratna Sujarweni, 2014*, SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Prees.

Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta