

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Obyek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. NMC**

PT. NMC didirikan pada tanggal 01 Maret 2017 oleh Y dan U. Alasan perusahaan ini didirikan utamanya adalah karena respon terhadap kebutuhan akan kesehatan serta tingkat kesadaran masyarakat mengenai pentingnya kesehatan, khususnya di wilayah Semarang dan pada umumnya di Jawa Tengah. Yang saat ini semakin paham dan mengerti pentingnya menjaga kesehatan diri sendiri ataupun keluarga bahkan masyarakat secara keseluruhan. Dalam kehadiran perusahaan ini erat kaitannya dengan faktor demografi maupun lingkungan industri. Latar belakang pendiri yang berhubungan erat dengan bidang kesehatan dan kepedulian mereka terhadap masalah kesehatan merupakan alasan yang penting juga. Berdasarkan hal tersebut, para pendiri mengambil kesempatan berkontribusi dengan yakin mengambil peluang yang sangat luas dalam bidang kesehatan dengan melalui pendirian klinik NMC.

Klinik NMC merupakan nama klinik kesehatan swasta yang bertujuan untuk menjadi institusi terkemuka yang memberikan kualitas, layanan, dan teknologi kepada seluruh lapisan masyarakat Indonesia dan masyarakat Semarang ataupun seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Hal ini menjadikan Klinik NMC mempunyai kesempatan mengemban kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat Indonesia. Klinik NMC dengan komitmen menggerakkan segala kemampuan yang dimiliki oleh generasi muda Indonesia dengan tekad dan semangat yang tinggi.

###### **b. Visi, Misi dan Motto Perusahaan**

###### **1. Visi**

Laboratorium Klinik Kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup lebih baik.

**2. Misi**

- a. Berkomitmen tinggi dalam bidang pelayanan kesehatan dengan selalu mengedepankan profesionalisme dan kualitas.
- b. Senantiasa berinovasi yang bertujuan mengoptimalkan kemampuan SDM agar mendapatkan hasil yang terbaik pada bidang kesehatan.

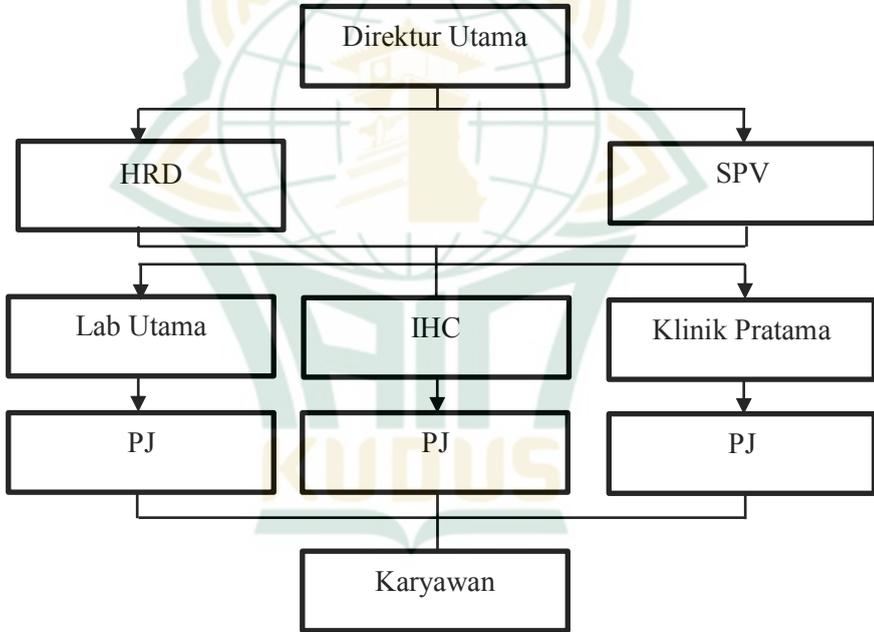
**3. Motto**

Setulus hati melayani kesehatan.

**c. Struktur Organisasi**

Dibawah ini adalah struktur organisasi yang terdapat pada PT. NMC:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. NMC**



Keterangan :

HRD : Human Resource Development

SPV : Supervisor

IHC : Indonesia Healthcare Corporation

PJ : Penanggung Jawab

**2. Gambaran Umum Responden**

**a. Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden**

Distribusi jenis kelamin dari 58 responden dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 1 Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden**

NO	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	Pria	21	36,2%
2.	Wanita	37	63,8%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2024*

**b. Gambaran Umum Usia Responden**

Distribusi usia dari 58 responden dapat diketahui dengan menganalisis tanggapan mereka terhadap kuesioner. Identitas responden disajikan dalam tabel berikut menurut usia:

**Tabel 4. 2 Gambaran Umum Usia Responden**

NO	Usia (Tahun)	Responden	Presentase
1.	< 21	3	5,2%
2.	21-30	50	86,2%
3.	31-40	5	8,6%
4.	> 40	-	-
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2024*

Total responden yang berjumlah 58 orang, sebagian besar berusia antara 21 dan 30 tahun, dapat dilihat pada tabel di atas.

**c. Gambaran Umum Masa Kerja Responden**

Berdasarkan jawaban angket kuesioner dari 58 responden, diperoleh data terkait masa kerja responden. Tabel berikut menyajikan identitas responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4. 3 Gambaran Umum Masa Kerja Responden**

NO	Masa Kerja (Tahun)	Responden	Presentase
1.	< 5	49	84,5%
2.	5-10	9	15,5%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Dari tabel di atas, jika total responden berjumlah 58 responden, sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

**3. Data Penelitian**

Berikut adalah tanggapan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kesehatan.

**a. Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Jumlah (%)
1.	Pemimpin dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi/tepat.	2 (3,4%)	2 (3,4%)	16 (27,6%)	27 (46,6%)	11 (19%)	58 (100%)
2.	Pemimpin menghargai pekerjaan karyawan dengan cara memberi reward/penghargaan.	0 (0%)	4 (6,9%)	12 (20,7%)	25 (43,1%)	17 (29,3%)	58 (100%)
3.	Pemimpin mudah untuk diajak berkomunikasi.	2 (3,4%)	0 (0%)	15 (25,9%)	22 (37,9%)	19 (32,8%)	58 (100%)
4.	Dalam gaya memimpin, seorang pemimpin harus tegas.	0 (0%)	1 (1,7%)	6 (10,3%)	30 (51,7%)	21 (36,2%)	58 (100%)
5.	Pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat.	0 (0%)	1 (1,7%)	6 (10,3%)	26 (44,8%)	25 (43,1%)	58 (100%)
6.	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah.	0 (0%)	1 (1,7%)	11 (19%)	23 (39,7%)	23 (39,7%)	58 (100%)

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Indikator pertama variabel gaya kepemimpinan (X1.P1) adalah pemimpin dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi/tepat. Dalam tanggapan mereka terhadap pernyataan ini 3,4% sangat tidak setuju, 3,4% tidak setuju, 27,6% netral, 46,6% setuju, dan 19% sangat setuju dengan hasil survei. Oleh karena itu, dapat dikatakan sebagian besar responden sependapat bahwa kondisi atau lokasi memengaruhi keputusan yang diambil oleh pemimpin.

Pemimpin menghargai pekerjaan karyawan dengan cara memberi reward/penghargaan merupakan indikator kedua dari variabel gaya kepemimpinan (X1.P2). Menanggapi pernyataan tersebut, responden memberikan tanggapan sebagai berikut: 6,9% menyatakan tidak setuju, 20,7% menyatakan netral, 43,1% menyatakan setuju, dan 29,3% menyatakan sangat setuju. Oleh karena itu, bisa dinyatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin menunjukkan penghargaan mereka atas upaya karyawan dengan memberikan penghargaan kepada mereka.

Indikator ketiga dari variabel gaya kepemimpinan (X1.P3) adalah pemimpin mudah untuk diajak berkomunikasi. Tanggapan dari responden terhadap pernyataan ini dinyatakan bahwa 3,4% responden sangat tidak setuju, 25,9% menjawab kategori netral, 37,9% setuju, dan 32,8% sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin adalah orang yang mudah berkomunikasi.

Indikator keempat dari variabel gaya kepemimpinan (X1.P4) adalah dalam gaya memimpin, seorang pemimpin harus tegas. Tanggapan dari responden terhadap pernyataan ini dinyatakan bahwa sebanyak 1,7% tidak setuju, 10,3% menyatakan netral, 51,7% menyatakan setuju, dan 36,2% menyatakan sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan sebagian besar responden setuju bahwa gaya seorang pemimpin perlu tegas..

Pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat merupakan indikator kelima dari variabel gaya kepemimpinan (X1.P5). Pernyataan tersebut disusul oleh 1,7% tidak setuju, 10,3% responden yang menjawab netral, 44,8% menjawab setuju, dan 43,1% menjawab sangat setuju. Oleh karena itu, sebagian besar responden

sepakat bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan.

X1.P6 adalah indikator keenam dari variabel gaya kepemimpinan menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah. Berdasarkan tanggapan survei, sebanyak 1,7% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 19% menjawab dalam kategori netral, 39,7% setuju, dan 39,7% sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan sebagian besar responden sangat setuju atau setuju bahwa pemimpin yang berkompoten mampu mengendalikan emosinya dan tidak mudah marah.

**b. Motivasi Kerja Islami (X2)**

**Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Islami**

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Jumlah (%)
1.	Saya melakukan pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.	1 (1,7%)	0 (0%)	7 (12,1%)	24 (41,4%)	26 (44,8%)	58 (100%)
2.	Saya dalam bekerja berharap mendapat ridha Allah SWT.	0 (0%)	1 (1,7%)	5 (8,6%)	20 (34,5%)	32 (55,2%)	58 (100%)
3.	Saya selalu semangat dalam bekerja meskipun pekerjaan itu berat.	0 (0%)	4 (6,9%)	14 (24,1%)	28 (48,3%)	12 (20,7%)	58 (100%)

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024*

Indikator pertama variabel motivasi kerja Islami (X2.P1) adalah saya melakukan pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Tanggapan dari responden

terhadap pernyataan tersebut berjumlah 1,7% sangat tidak setuju, 12,1% menjawab netral, 41,4% setuju, dan 44,8% sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa dengan motivasi kerja yang Islami, seseorang dapat menjadikan pekerjaannya sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah SWT.

Indikator kedua dari variabel motivasi kerja Islami (X2.P2) adalah saya dalam bekerja berharap mendapat ridha Allah SWT. Tanggapan atas pernyataan tersebut adalah sebagai berikut: 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 8,6% menyatakan netral, 34,5% menyatakan setuju, dan 55,2% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian besar responden sangat setuju bahwa penggunaan motivasi kerja Islami dalam bekerja dilakukan dengan harapan mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Indikator ketiga dari variabel motivasi kerja Islami (X2.P3) adalah saya selalu semangat dalam bekerja meskipun pekerjaan itu berat. Menanggapi pernyataan tersebut, sebanyak 6,9% responden menyatakan tidak setuju, 24,1% menyatakan netral, 48,3% menyatakan setuju, dan 20,7% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa mayoritas responden sependapat bahwa motivasi kerja Islami diterapkan untuk secara konsisten merasa bersemangat dalam bekerja meskipun tugasnya menantang.

**c. Lingkungan Kerja (X3)**

**Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Jumlah (%)
1.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kinerja saya.	0 (0%)	2 (3,4 %)	20 (34,5 %)	28 (48,3 %)	8 (13,8 %)	58 (100%)
2.	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik.	0 (0%)	1 (1,7 %)	18 (31%)	33 (56,9 %)	6 (10,3 %)	58 (100%)

3.	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.	1 (1,7%)	0 (0%)	13 (22,4%)	32 (55,2%)	12 (20,7%)	58 (100%)
----	---	-------------	-----------	---------------	---------------	---------------	--------------

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2024**

Indikator pertama variabel lingkungan kerja (X3.P1) adalah fasilitas yang tersedia sudah mendukung kinerja saya. Tanggapan dari responden terhadap pernyataan ini dinyatakan bahwa sebanyak 34,4 persen tidak setuju, 34,5 persen netral, 48,3 persen setuju, dan 13,8% sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan mayoritas responden sepakat bahwa kinerja mereka didukung oleh fasilitas yang tersedia.

Indikator kedua dari variabel lingkungan kerja (X3.P2) adalah kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik. Tanggapan dari responden terhadap pernyataan ini dinyatakan bahwa sebanyak 1,7% responden tidak setuju, 31% responden netral, 56,9% responden setuju, 10,3% responden menyatakan sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kerja sama karyawan sangat baik.

Indikator ketiga dari variabel lingkungan kerja (X3.P3) adalah suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada. Berdasarkan jawaban yang diberikan, sebanyak 1,7% sangat tidak setuju, 22,4% kategori netral, 55,2% setuju, dan 20,7% sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan sebagian besar responden menyetujui kondisi kebersihan dan lingkungan kerja kantor saat ini dalam kondisi nyaman.

**d. Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Jumlah (%)
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan	1 (1,7%)	1 (1,7%)	15 (25,9%)	32 (55,2%)	9 (15,5%)	58 (100%)

	sudah sesuai dengan standar yang ada.						
2.	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.	0 (0%)	3 (5,2%) )	10 (17,2%) )	33 (56,9%) )	12 (20,7%) )	58 (100%) )
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0 (0%)	3 (5,2%) )	12 (20,7%) )	28 (48,3%) )	15 (25,9%) )	58 (100%) )
4.	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	0 (0%)	3 (5,2%) )	27 (46,6%) )	19 (32,8%) )	9 (15,5%) )	58 (100%) )
5.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.	0 (0%)	1 (1,7%) )	19 (32,8%) )	26 (44,8%) )	12 (20,7%) )	58 (100%) )

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2024**

Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada merupakan indikator pertama dari variabel kinerja pegawai (Y.P1). Tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut menunjukkan bahwa 1,7% responden sangat tidak setuju, 1,7% tidak setuju, 25,9% menjawab netral, 55,2% setuju, dan 15,5% sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan yang

diselesaikan memiliki kualitas yang memenuhi persyaratan saat ini.

Indikator kedua dari variabel kinerja karyawan (Y.P2) adalah semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Menanggapi pernyataan tersebut, sebanyak 5,2% tidak setuju, 17,2% netral, 56,9% setuju, dan 20,7% menyatakan sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa seluruh pekerjaan yang diselesaikan telah memenuhi tujuan perusahaan.

Indikator ketiga dari variabel kinerja karyawan (Y.P3) adalah saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tanggapan dari responden terhadap pernyataan ini dinyatakan bahwa sebanyak 5,2% responden menyatakan tidak setuju, 20,7% netral, 48,3% setuju, dan 25,9% menyatakan sangat setuju. Oleh karena itu, dapat dikatakan sebagian besar responden setuju bahwa mereka konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Indikator keempat dari variabel kinerja karyawan (Y.P4) adalah kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan. Menanggapi pernyataan tersebut, sebanyak 5,2% responden menyatakan tidak setuju, 46,6% menyatakan netral, 32,8% menyatakan setuju, dan 15,5% menyatakan sangat setuju. Oleh karena itu, jika bakat seorang responden melebihi ambang batas yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan mayoritas responden bersifat netral.

Indikator kelima dari variabel kinerja karyawan (Y.P5) adalah mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain. Menanggapi pernyataan tersebut, sebanyak 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 32,8% menyatakan netral, 44,8% menyatakan setuju, dan 20,7% menyatakan sangat setuju. Mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden setuju jika mereka memiliki kebebasan untuk memilih dan dapat memandang permasalahan secara berbeda dari anggota staf lainnya.

#### 4. Analisis Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas guna memastikan apakah item pernyataan cocok untuk mendefinisikan suatu variabel. Dengan bantuan *Statistic Package for Social Science*

(SPSS) versi 20, kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05.

Jika nilai *person correlation* lebih dari 0,2586 maka dinyatakan valid. Jika dilihat dalam tabel  $r$ , dimana menggunakan signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan jumlah responden 58 didapatkan  $df = n-2$ ,  $df=58-2=56$ , sehingga nilai *person correlation* harus  $> 0,2586$ .

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas**

<b>Ringkasan Uji Validitas 58 Responden</b>				
<b>Validitas X1 (58 Responden)</b>				
<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub> (df-2)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kriteria</b>
1.	0,752	0,2586	0,000	VALID
2.	0,770	0,2586	0,000	VALID
3.	0,786	0,2586	0,000	VALID
4.	0,518	0,2586	0,000	VALID
5.	0,669	0,2586	0,000	VALID
6.	0,710	0,2586	0,000	VALID
<b>Validitas X2 (58 Responden)</b>				
<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub> (df-2)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kriteria</b>
1.	0,837	0,2586	0,000	VALID
2.	0,861	0,2586	0,000	VALID
3.	0,764	0,2586	0,000	VALID
<b>Validitas X3 (58 Responden)</b>				
<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub> (df-2)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kriteria</b>
1.	0,927	0,2586	0,000	VALID
2.	0,861	0,2586	0,000	VALID
3.	0,898	0,2586	0,000	VALID
<b>Validitas Y (58 Responden)</b>				
<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub> (df-2)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kriteria</b>
1.	0,782	0,2586	0,000	VALID
2.	0,833	0,2586	0,000	VALID
3.	0,830	0,2586	0,000	VALID
4.	0,739	0,2586	0,000	VALID
5.	0,773	0,2586	0,000	VALID

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan variabel X1, X2, X3, dan Y menunjukkan bahwa nilai *person correlation* > 0,2586 dengan signifikansi < 0,05 (5%) maka dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini diujikan terhadap 58 responden. Menurut Nunnally (1969)<sup>1</sup> dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha*-nya > 0,60.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas 58 Responden			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Signifikansi	Kriteria
X1	0,789	0,60	Reliabel
X2	0,751	0,60	Reliabel
X3	0,876	0,60	Reliabel
Y	0,850	0,60	Reliabel

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

Berdasarkan pengujian reliabilitas bahwa X1, X2, X3, dan Y dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

**c. Uji Normalitas**

Untuk menguji apakah model regresi terdapat distribusi normal maka dilakukan uji normalitas. Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan signifikansi 5% adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Jika nilainya lebih dari 0,05 maka data dianggap normal.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Masrukhin.

<sup>2</sup> Ghazali.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Teknik Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,9704616
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,109
	Negative	,057
Kolmogorov-Smirnov Z		-,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,829
		,498

a. Test distribution is Normal.

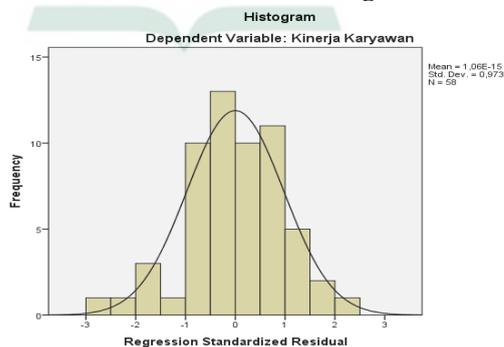
b. Calculated from data.

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

Dari hasil pengujian di atas disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,498 maka dinyatakan data berdistribusi normal karena  $0,498 > 0,05$ .

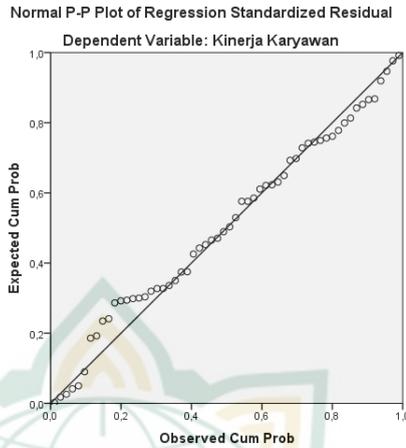
Uji normalitas juga bisa dilihat pada histogram membentuk lonceng sempurna dan grafik Normal P-P Plot ketika data menyebar berada sekitar garis diagonal dan mengikuti ke arah garis diagonal maka dikatakan pola distribusinya normal.

**Gambar 4. 2 Histogram**



**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

**Gambar 4. 3 Grafik Normal P-P Plot**



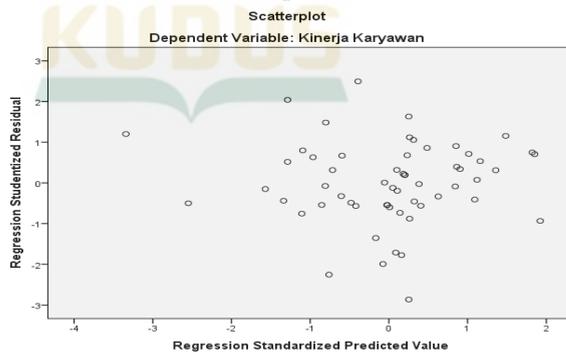
**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

Berdasarkan histogram dinyatakan bahwa hasil pada gambar membentuk lonceng yang sempurna, artinya pola tersebut berdistribusi normal. Sedangkan pada gambar P-P Plot menunjukkan data tersebut berdistribusi normal karena titik datanya tersebar dan mengikuti jalur garis diagonal.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastitas dilakukan guna mengetahui apakah ada perbedaan *variance* dan *residual*.<sup>3</sup> Dilakukan dengan grafik *Scatterplot* dan uji Park.

**Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

<sup>3</sup> Ghazali.

Grafik Scatterplot menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y.

Pada uji Park juga ditunjukkan uji heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Park Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,264	2,310		-,114	,910
1 Gaya Kepemimpinan	,184	,109	,300	1,696	,096
Motivasi Kerja Islami	-,068	,169	-,061	-,400	,690
Lingkungan Kerja	-,297	,181	-,266	1,643	,106

a. Dependent Variable: LN\_RES

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

Nilai signifikansi variabel independen berada > 0,05 seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan tidak adanya tanda-tanda heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**e. Uji Multikolinearitas**

Dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan VIF maka dapat ditentukan uji multikolinearitas. Untuk nilai *Tolerance* ≥ 0.10 atau nilai VIF ≤ 10.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Ghazali.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,330	2,163		1,077	,286		
Gaya Kepemimpinan	,124	,102	,140	1,215	,229	,552	1,810
Motivasi Kerja Islami	,147	,159	,092	,929	,357	,753	1,327
Lingkungan Kerja	1,046	,169	,649	6,176	,000	,662	1,511

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024*

Terlihat dari tabel di atas bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai toleransi > 0,10. Selain itu, terbukti tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF variabel independen < 10.

**f. Analisis Regresi Berganda**

Guna mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja Islami, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda pada PT. NMC.

**Tabel 4. 13 Hasil Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,330	2,163		1,077	,286
1 Gaya Kepemimpinan	,124	,102	,140	1,215	,229
Motivasi Kerja Islami	,147	,159	,092	,929	,357
Lingkungan Kerja	1,046	,169	,649	6,176	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024*

Berdasarkan hasil di atas, didapatkan persamaan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,330 + 0,124 X_1 + 0,147 X_2 + 1,046 X_3 + 2,163$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dilihat kesimpulan dari hasil analisis regresi berganda berikut:

- 1) Konstanta (a) bertanda positif sebesar 2,330 artinya menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja Islami (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau konstan maka rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,330.
- 2) Koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,124 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan maka Y terjadi peningkatan sebesar 0,124.
- 3) Koefisien regresi dari Motivasi Kerja Islami (X2) sebesar 0,147 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Islami (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan maka Y terjadi peningkatan sebesar 0,147.

- 4) Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1,046 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan maka Y terjadi peningkatan sebesar 1,046.

**g. Uji R<sup>2</sup>**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan mengukur seberapa jauh model bisa menjelaskan variasi variabel dependen.<sup>5</sup>

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 <sup>a</sup>	,605	,583	2,024

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

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan nilai *R square* sebesar 0,605 atau 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa gabungan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 60,5%, dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**h. Uji F**

Uji F dilakukan dengan membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub>.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338,840	3	112,947	27,559	,000 <sup>b</sup>
Residual	221,315	54	4,098		
Total	560,155	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024*

<sup>5</sup> Ghazali.

Berdasarkan hasil uji F di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan  $F_{hitung}$  27,559. dilihat pada tabel F dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan  $df = n - k - 1$  atau  $df = 58 - 3 - 1 = 54$ . Didapatkan  $F_{tabel}$  3,168 maka  $F_{hitung}$  27,559 >  $F_{tabel}$  3,168 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja Islami (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT. NMC secara simultan.

**i. Uji T**

Metode pengujian uji T adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  didapatkan dengan  $df = n - k - 1$  atau  $df = 58 - 3 - 1 = 54$  dengan signifikansi 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  adalah 1,674.

**Tabel 4. 16 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,330	2,163		1,077	,286
1 Gaya Kepemimpinan	,124	,102	,140	1,215	,229
Motivasi Kerja Islami	,147	,159	,092	,929	,357
Lingkungan Kerja	1,046	,169	,649	6,176	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024**

Dari tabel di atas didapatkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,229 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  1,215 <  $t_{tabel}$  1,674, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Nilai signifikansi Motivasi Kerja Islami (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,357 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  0,929 <  $t_{tabel}$  1,674, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 3) Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai

$t_{hitung} 6,176 > t_{tabel} 1,674$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## B. Hasil Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan memiliki  $t_{hitung} 1,215 < t_{tabel} 1,674$ , dan nilai signifikansi  $0,229 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terjadinya kenaikan ataupun penurunan gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan PT. NMC, sehingga hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. NMC ditolak.

Teori atribusi berfungsi sebagai klarifikasi yang berguna untuk setiap faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam bukunya Fahlevi<sup>6</sup> dinyatakan bahwa teori atribusi ada kombinasi dari internal (faktor dari dalam individu) dan eksternal (faktor dari luar individu) yang bisa memengaruhi perilaku seseorang melakukan sesuatu. Salah satu faktor eksternal yang terlibat adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah metode atau kemampuan memengaruhi sekelompok orang guna mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang berhasil tidak hanya mengandalkan otoritasnya untuk mendorong karyawan tetapi juga memberikan motivasi, inspirasi, dan loyalitas kepada mereka agar dapat menyalurkan seluruh potensi mereka menuju tercapainya kinerja yang optimal.<sup>7</sup>

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dkk<sup>8</sup> tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

---

<sup>6</sup> Fahlevi and others.

<sup>7</sup> Stephen P Robbins and Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

<sup>8</sup> Rahmawati and others.

karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sinta dan Retno<sup>9</sup> tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung” hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. NMC tidak mempunyai pengaruh terhadap gaya kepemimpinan, kepemimpinan sebaik apapun tidak bisa menggerakkan organisasi jika sistem yang dibangun membatasi kreativitas pemimpin dalam membuat keputusan. Setiap pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam memimpin jalannya perusahaan, perlu adanya pertimbangan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan ataupun Badan tersebut tentunya mempunyai prosedur operasi standar (SOP) tersendiri dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, yang menjamin sistem kerja berfungsi secara efektif meskipun tidak ada pengawasan dari pimpinan. Selain itu, kinerja karyawan PT. NMC dituntut langsung oleh pelanggan, melaporkan keluhan layanan secara langsung, meminta tindakan yang diperlukan. Karyawan PT. NMC harus bisa mengatasi keluhan dan memperbaiki kinerja yang tidak baik. Maka dari itu, gaya kepemimpinan yang berlaku di PT. NMC yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memenuhi kebutuhan PT. NMC dan karyawan pada berbagai situasi yang dirasa paling tepat.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, variabel motivasi kerja Islami memiliki  $t_{hitung} 0,929 < t_{tabel} 1,674$ , dan nilai signifikansi  $0,357 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya motivasi kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terjadinya kenaikan ataupun penurunan motivasi kerja Islami tidak memengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan PT. NMC, sehingga hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja Islami ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. NMC ditolak.

---

<sup>9</sup> Ervina Clara Sinta and Mei Retno, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung’, *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3.1 (2020), 11–18.

Teori atribusi berfungsi sebagai klarifikasi yang berguna untuk setiap faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Teori atribusi menurut Ikhsan dan Ishak (2005) adalah proses menafsirkan suatu kejadian, alasan, pemicu perilaku seseorang. Teori ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana individu bereaksi terhadap peristiwa di sekitar mereka dan memahami alasan di balik melakukan perilaku tersebut.<sup>10</sup> Dalam bukunya Fahlevi<sup>11</sup> dinyatakan bahwa teori atribusi terdapat faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya, diantara faktor internal yang memengaruhi yaitu motivasi kerja Islami. Motivasi bekerja merupakan keinginan bawaan yang dimiliki setiap individu, seseorang yang berperan dalam mendorong mereka untuk melakukan suatu tindakan.<sup>12</sup>

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat<sup>13</sup> tentang “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia” hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pragiwani dkk<sup>14</sup> tentang “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. NMC tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja Islami, maka dalam memengaruhi kinerja seorang karyawan pada PT. NMC diperlukan faktor lain, kurangnya penghargaan/reward dari atasan kepada karyawan secara adil terhadap karyawan yang memiliki kinerja cukup baik. Perlu adanya evaluasi kembali apalagi kinerja karyawan PT. NMC biasanya dipengaruhi oleh adanya komunikasi langsung dengan pelanggan, jadi tanpa

---

<sup>10</sup> Arfan Ikhsan and Muhammad Ishak, *Akuntansi Keperilakuan* (Jakarta: Salemba Empat, 2005).

<sup>11</sup> Fahlevi and others.

<sup>12</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015).

<sup>13</sup> Sinaga and Hidayat.

<sup>14</sup> Meita Pragiwani, Elva Lestari, and Mohammad Benny Alexandri, ‘Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)’, *Responsive*, 3.3 (2020), 117–29.

adanya reward atau bonus menjadikan mereka mau tidak mau meningkatkan kinerja mereka. Apabila terdapat tanggung jawab pekerjaan yang belum terselesaikan hingga jam kerja berakhir tetapi bisa diselesaikan pada hari itu juga, karyawan berencana menyelesaikan sebagai bentuk loyalitas kepada pekerjaannya walaupun tidak dihitung waktu lembur. Hal tersebut tidak diizinkan sehingga karyawan bisa menyelesaikan keesokan harinya. Ini adalah contoh yang memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung} 6,176 > t_{tabel} 1,674$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terjadinya kenaikan ataupun penurunan lingkungan kerja memengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan PT. NMC, sehingga hipotesis ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. NMC diterima.

Teori atribusi berfungsi sebagai klarifikasi yang berguna untuk setiap faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Mengacu pada teori atribusi dalam bukunya Fahlevi<sup>15</sup> teori atribusi membahas mengenai pandangan individu mengenai situasi sekitar yang memicu adanya persepsi sosial yaitu *dispositional attributions* (penyebab internal) dan *situational attributions* (penyebab eksternal). *Situational attributions* ini terdapat berbagai faktor yang memengaruhi, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kombinasi dari semua perkakas, material, kondisi, maupun metode dan regulasi yang memengaruhi pekerja baik secara individu ataupun kelompok.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dkk<sup>17</sup> tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang” hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Firdaus dan

---

<sup>15</sup> Fahlevi and others.

<sup>16</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017).

<sup>17</sup> Sari, Alvyoga, and Simanjuntak.

Rahmawati<sup>18</sup> tentang “Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan” hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. NMC dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan PT. NMC mendapatkan fasilitas yang tersedia sudah mendukung kinerja mereka, kerjasama antar karyawan juga terjalin dengan sangat baik, serta suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang tentunya terjaga. Hal itu membuat kinerja karyawan PT. NMC meningkat. Berdasarkan hasil tersebut membuat karyawan PT. NMC merasa dalam bekerja mereka merasa betah, mereka melakukan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya dengan suasana hati yang senang. Adanya lingkungan kerja yang sudah terjalin sangat baik menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. NMC. Pelanggan tentunya merasa bahwa perusahaan jasa kesehatan tidak hanya memiliki kinerja yang baik, tetapi juga akan menilai pelayanan sesuai dengan kriteria mereka seperti keramahan dalam pelayanan. Hasil penelitian ini yang menerima teori Robbins yang mendukung bahwa lingkungan kerja salah satu variabel yang memengaruhi kinerja.

---

<sup>18</sup> Firdaus and Rahmawati.