

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HIDAYAH TOYS SURABAYA**

Maulidya Azzuhro<sup>1</sup>,

Dra. Erma Yuliaty, MM<sup>2</sup>

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[Maulidyaazzuhro5@gmail.com](mailto:Maulidyaazzuhro5@gmail.com)<sup>1</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Hidayah Toys Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan bagian pramuniaga yang berjumlah 30.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dan di analisis menggunakan linier berganda. Hasil hipotesis uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} 51,288 > 2,52 F_{tabel}$ .

**Kata Kunci** : Motivasi kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation, leadership, and work environment partially or simultaneously on employee performance at Hidayah Toys Surabaya. Data was collected by using a quantitative approach and distributing questionnaires to all 30 employees of the sales clerk.*

*The data collection technique used a questionnaire/questionnaire. This type of research is using descriptive quantitative research and analyzed using multiple linear. The results of the F test hypothesis indicate that work motivation, leadership, and work environment simultaneously have a significant influence on employee performance, this can be seen from the  $F_{count} 51.288 > 2.52 F_{tabel}$ .*

**Keywords** : Work Motivation, Leadership, Work Environment, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing di era sekarang. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Faktor sumber daya manusia atau karyawan harus mendapat prioritas utama dalam suatu perusahaan, jika perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi baik, maka kegiatan perusahaan pun tidak akan menemukan kendala.

Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2015:219) mengemukakan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, terutama untuk memberikan arahan dan pembinaan terhadap karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang. Pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang bisa mengabdikan dan bertanggung jawab sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.

Menurut Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang

lain, memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suatu kinerja karyawan atau bahkan bisa menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang nyaman, maka ide dan produktivitas karyawan dapat meningkat. Dengan adanya, lingkungan kerja tentunya membuat karyawan mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dan sebaliknya apabila Lingkungan kerja yang ditempati kurang baik juga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Nitisemito (2015:109), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Muhammad Sandi (2015:11) mengemukakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dalam dunia usaha dapat berjalan dengan baik dan lancar, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kemampuan berpikir secara kritis, memiliki kemampuan komunikatif yang baik serta memiliki rasa ingin tau yang tinggi agar nantinya karyawan tersebut dapat mengelola perusahaan dengan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hidayah Toys Surabaya adalah salah satu toko yang bergerak dalam bidang retail menjual berbagai macam mainan dan perlengkapan baby. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan terarah dalam Hidayah Toys Surabaya merupakan kunci arah keberhasilan peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi akibat karyawan tidak mampu merealisasikan target penjualan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Kualitas dan

kuantitas kerja yang baik ditunjukkan dengan pencapaian tujuan dan target yang tepat, dengan begitu akan membuat organisasi atau perusahaan berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan berperan penting dalam merealisasikan target penjualan yang direncanakan perusahaan. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat selisih target yang tercapai pada Hidayah Toys Surabaya dari tahun 2018-2022. Tabel 1.1 Capaian Target Penjualan (dalam juta rupiah)

No	Tahun	Target	Realisasi	Selisih Target dengan Realisasi
1.	2018	6.240	6.250	10
2.	2019	6.570	6.550	20
3.	2020	6.940	6.820	-120
4.	2021	8.300	7.930	-370

Sumber : Hidayah Toys Surabaya

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Hidayah Toys Surabaya memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dapat diukur dengan capaian kuantitas pekerja tidak mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020 terjadi penurunan target penjualan yang drastis. Hal itu tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang menurun pada Hidayah Toys Surabaya.

Berdasarkan wawancara pada kepala toko Hidayah Toys Surabaya, masih terdapat karyawan yang datang terlambat, kemudian karyawan masih menunda pekerjaan saat penerimaan barang datang, sehingga barang belum terselesaikan dan menumpuk. Kemudian pemimpin masih kurang tegas dalam mengatur bawahannya sehingga tidak adanya komunikasi yang baik, kemudian barang yang kurang lengkap sehingga pelanggan menjadi menurun. Hal tersebut tentunya berakibat penurunannya kinerja karyawan (kurang maksimal) pada Hidayah Toys Surabaya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hidayah Toys Surabaya**”.

## Kajian Teori

### 1. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau manajemen SDM adalah suatu pendekatan

yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2016:2). Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

### 2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52). Motivasi terdiri dari beberapa aspek dan segi pandang yang berbeda-beda, jika dilihat dari aspek kepemimpinan motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan yang dapat mengembangkan ide-ide untuk memajukan suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan /semangat kerja.

### 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi atau membujuk (*inducing*) orang lain menuju pencapaian sasaran atau tujuan bersama Gary Yukl dan Oteng Sutisna dalam Cepi Triatna (2015: 166). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan

percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

#### **4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Basuki dan Susilowati (2015:40) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung seseorang maupun kelompok dalam melakukan aktivitasnya.

Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan dan kebersihan tempat kerja.

#### **5. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, jika kinerja dari perusahaan tidak baik akan berpengaruh dalam kemajuan atau perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

#### **HIPOTESIS**

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H4: Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja Karyawan

#### **METODE PENELITIAN**

##### **1. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Hidayah Toys Surabaya, Jl. Pagesangan II No. 56,

Pagesangan, Kec. Jambangan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60233. Tempat penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah memperoleh data.

##### **2. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang akan dikuantitatifkan, yaitu penelitian data berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk mengetahui motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidayah Toys Surabaya. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Hidayah Toys Surabaya.

##### **3. Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:61) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hidayah Toys Surabaya yang berjumlah 50 responden.

Sampel yang digunakan yaitu 30 responden dari populasi yang berjumlah 50 karyawan pada Hidayah Toys Surabaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh.

##### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang terkait dengan variabel tentang motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hidayah Toys Surabaya.

##### **5. Definisi Variabel**

Variabel menurut Sugiyono (2018:38) merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

### 5.1 Variabel Independent

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi.

1. Motivasi Kerja (X1)
2. Kepemimpinan (X2)
3. Lingkungan Kerja (X3)

### 5.2 Variabel Dependent (Terikat)

Menurut Sugiyono (2017:68) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

## 6. Teknik Pengujian Hipotesis Dan Analisa Data

### 6.1 Uji Asumsi Klasik

#### 6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018:161). Untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov-smirnov. Resual berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $\geq 0,05$ .

#### 6.1.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Toleransi dan VIF ( *Variance Inflation Factor* ).

#### 6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2015:187).

### 6.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 6.1.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dn 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### 6.1.6 Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh secara persial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F menurut Ghozali (2016:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,01, maka secara persial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 6.1.7 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F menurut Ghozali (2016:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,01, maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## HASIL

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### 1.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59733018
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087

Negative	-.060
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

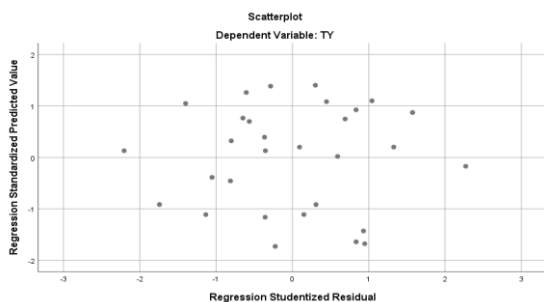
Uji Normalitas pada penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 dimana lebih dari nilai  $\alpha$  atau 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut adalah berdistribusi normal dan dinyatakan valid.

### 1.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.243	4.120
	Kepemimpinan (X2)	.187	5.340
	Lingkungan Kerja (X3)	.262	3.819

Dilihat perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel bebas lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### 1.3 Uji Heterokedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil uji tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### 2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.180	2.632
	Motivasi Kerja	.273	.116
	Kepemimpinan	.346	.166
	Lingkungan Kerja	.276	.152

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1 Nilai koefisien motivasi kerja ( $b_1$ ) = 0.273 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja

meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.273 dengan asumsi variabel lain konstan.

2 Nilai koefisien kepemimpinan ( $b_2$ ) = 0.346 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.346 dengan asumsi variabel lain konstan.

3 Nilai koefisien lingkungan kerja ( $b_3$ ) = 0.276 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.276 dengan asumsi variabel lain konstan.

### 2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.839

Hasil pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.839 atau 83.9%, yang berarti 83.9% variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja (X1) kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 0,161 atau 16.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### 2.3 Uji T

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		.448	.658
	Motivasi Kerja	.356	2.349	.027
	Kepemimpinan	.359	2.085	.047
	Lingkungan Kerja	.264	1.810	.082

#### Kesimpulan Hasil Uji T

1. Nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0.027 < 0,1, hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima.

2. Nilai signifikan kepemimpinan sebesar 0.047 < 0,1, hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) diterima.

3. Nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0.082 < 0,1, hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

### 2.4 Uji F

Model	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	145.958	51.288	.000 <sup>b</sup>

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 diatas hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $51.288 > 2.52$ ), dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka  $H_4$  diterima.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hidayah Toys Surabaya mengenai motivasi kerja sebagai variabel (X1) dari 30 responden dengan cara mengisi kuesioner dan di uji menggunakan uji T (parsial) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hidayah Toys Surabaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hidayah Toys Surabaya mengenai kepemimpinan sebagai variabel (X2) dari 30 responden dengan cara mengisi kuesioner dan di uji menggunakan uji T (parsial) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hidayah Toys Surabaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hidayah Toys Surabaya mengenai lingkungan kerja sebagai variabel (X3) dari 30 responden dengan cara mengisi kuesioner dan di uji menggunakan uji T (parsial) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hidayah Toys Surabaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hidayah Toys Surabaya mengenai kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dari 30 responden dengan cara mengisi kuesioner dan di uji menggunakan uji F (simultan) mendapatkan hasil bahwa secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hidayah Toys Surabaya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Adelly, Chania Putri, Yuliansyah M. Diah, and Wita Farla. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Mor II Sumbagsel Bagian Retail Fuel Marketing**. Diss. Sriwijaya University, 2021.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewa Nyoman, Endi Sumarsadi (2020). **"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lotte Shopping Store 09 di Denpasar**.
- Gunawan, Imam. 2015. **"Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik"**, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). **Pemahaman Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Masyitari, Dini. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya)**. Diss. STIESIA SURABAYA, 2019.
- Nitisemito., (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka setia, Bandung.
- Nabawi, R. (2020). **Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai**. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka**. *EMAS*, 2(3), 191-201.

Sandy, Muhammad. (2015). **Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebag**

Sedarmayanti. 2017. **Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.**

Sedarmayanti. (2017). **Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Bandung: Refika Aditama.

Sunyoto, Danang. 2015. **Manajemen Dan**

**Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama).** Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

SULENA, S. (2021). **Pengaruh Kepemimpinan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delami Brands Kharisma Busana Cabang Palembang** (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).