

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT MEGA MARINE PRIDE BEJI PASURUAN
(Studi Kasus Pada Kinerja Karyawan PT MEGA MARINE PRIDE)**

Ardy Saputra A *)
M .Ridwan Basalamah **)
Kartika Rose Rachmadi *)**

Email : 21901081564@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at PT. MEGA MARINE PRIDE in Beji District. The type of research used in this research is quantitative research. The purpose of this research is to determine the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance. The sample used in this research was 148 people as employees of PT Mega Marine Pride. Data collection techniques use questionnaires.

The results of the research show that: 1) leadership, work motivation and work environment simultaneously influence employee performance. 2) Leadership variables have a significant positive effect on employee performance. 3) The motivation variable has a significant positive effect on employee performance. 4) Work environment variables have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Meningkatnya kesadaran masyarakat global akan besarnya kandungan gizi pada ikan menyebabkan permintaan pasar sering tidak mencukupi. Nilai ekonomis komoditi perikanan yang menjanjikan prospek yang cerah, akan mengakibatkan pertumbuhan industri perikanan Indonesia meningkat sesuai dengan undang-undang perikanan no.9 tahun 1985, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan perikanan adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya ikan, dimana wilayahnya terdiri dari: sungai, danau, waduk, rawa, genangan air lainnya, perairan Indonesia dan zona ekonomi eksklusif Indonesia. (Rudy C Tarumingkeng, 2021).

Negara Indonesia memiliki peluang yang sangat baik untuk memposisikan diri sebagai salah satu produsen dan pengeksport produk perikanan baik di pasar domestik maupun di pasar internasional yang terus berkembang. Produk perikanan Indonesia baik segar maupun olahan semakin diminati di pasar lokal maupun luar negeri. Masalah umum bagi perusahaan adalah bahwa produk perikanan ini ditangkap dalam keadaan segar tetapi kualitasnya cepat menurun oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk menjaga mutu secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat menjaga kesegaran sampai proses produksi tiba. Pengaruh kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai, 2019 : 309).

Menurut Zain Ahmad Moeslim 2003 salah satunya dengan cara mengawetkan dan mengolah secara ekonomis otomatis nilai tambah produk juga meningkat. Ikan merupakan hewan yang kesegarannya paling cepat menurun, perubahan yang terjadi pada ikan akibat pengaruh fisik, kimiawi

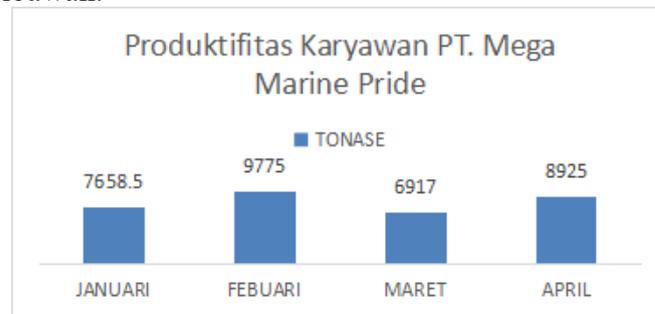
dan mikrobiologis, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kualitas ikan, banyak perusahaan yang bergerak dalam proses pengawetan ikan, maka hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan barang ekspor tanpa mengalami kerusakan dan pembusukan dalam proses pengangkutan (Rivai, 2017).

Untuk dapat bersaing di dunia bisnis saat ini semakin hari semakin ketat, sebab zaman globalisasi dan perkembangan dunia modern yang terus mengalami kemajuan dan hampir semua jenis bisnis menghadapi persaingan termasuk pada sektor industri seafood. Seafood Indonesia meningkat secara perlahan dari tahun ke tahun sebesar 8,37%. Peningkatan ekspor tersebut mengakibatkan nilai daya saing tinggi terhadap perusahaan sejenisnya. Faktor yang mempengaruhi daya saing adalah lokasi, harga, pelayanan mutu serta kualitas dan promosi. (Zain Ahmad Moeslim , 2003).

Hal tersebut harus ditunjang dengan karyawan yang memiliki ketrampilan berkomunikasi yang baik kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan (Priansa dan Garnida 2015).

PT Mega Marine Pride merupakan perusahaan pengolahan seafood yang berskala Internasional. Perusahaan ini memiliki laboratorium yang canggih dan teknisi yang berpengalaman. Tak hanya itu saja, setiap produksi yang dilakukan, akan dipantau secara ketat, baik itu tahap pertumbuhan udang yang penting dalam menjamin kualitas produk. Hingga kini PT Mega Marine Pride menjadi salah satu produsen makanan beku yang diakui secara internasional. Dalam memenuhi persyaratan pelanggan, Perseroan ini berupaya mengirimkan produk sesuai dengan peraturan keamanan pangan dan standar kualitas. PT Mega Marine Pride menawarkan berbagai produk udang, baik pesanan konvensional maupun custom-made berdasarkan permintaan. Produk yang ditawarkan di PT Mega Marine Pride bisa dalam bentuk Raw Product dan Cooked Product.

Berdasarkan hasil observasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan di PT Mega Marine Pride masih belum sesuai harapan . hal tersebut tunjukkan dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga menurunnya produktivitas akan tetapi kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih hal tersebut dapat dibuktikan dengan diagram dibawah.



Gambar 1.1 Grafik Produktivitas 2023

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa bulan Januari 2023 produktivitas karyawan sebesar 7658.5 kg dalam satu bulan akan tetapi pada bulan Februari mengalami kenaikan sebesar 27 % akan tetapi pada bulan maret mengalami penurunan 26,3 % lalu pada bulan berikutnya mengalami kenaikan sebesar 29 % . Naik turunnya suatu produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja , dan lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut (Yolanda dan Nasution, 2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya lingkungan yang memadai maka akan mendukung kinerja dari karyawan. Selain lingkungan kerja, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dengan kata lain, seseorang berperilaku karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan (Priansa dan Garnida, 2015).

Motivasi menimbulkan semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan Motivasi

merupakan proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada seseorang untuk berperilaku atau bertindak ke arah pencapaian tujuan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi, ada juga faktor kepemimpinan, faktor ini berhubungan dengan kepemimpinan seorang pimpinan yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan seorang atau tidak, dan hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Jadi semakin baik kepemimpinannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karena perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingginya semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahannya Handoko (2013:5).

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dari tujuan perusahaan artinya suatu perilaku yang dapat dilakukan dengan mengkoordinasikan tujuan perusahaan sebagai standar perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain seperti yang diinginkan. Seorang pemimpin yang efektif harus responsif terhadap perubahan dan mampu menganalisis kekuatan maupun kelemahan sumber daya manusianya untuk memaksimalkan kinerja organisasi serta dapat menyelesaikan masalah dengan tepat.(Azahraty,2018). Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan** ”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

- a) Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan?
- b) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan?
- c) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan?
- d) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan tugas akhir ini antara lain:

1) Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian dapat mampu memberikan pengetahuan yang lebih dari dampak kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kepemimpinan

Model kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Munawaroh, 2012 : 137). Hasil penelitian Setiaji (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

indikator dari variabel ini adalah :1. Tegas 2. Mengetahui sifat sifat orang lain 3. Mampu dan cakap 4. Pandai mengadakan pendekatan

Motivasi

Motivasi kerja adalah salah satu bagian penting manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kualitas perilaku dapat ditampilkan dengan menunjukkan seberapa kuat motivasi yang ada. Baharuddinet dkk (2022), Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Sumber dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan.

Indikator Motivasi Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa dapat memiliki prestasi serta juga tanggung jawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:

- a.) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
- b.) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang. eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor eksternal:

- a.) Kondisi Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, ??fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan ??termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat ??tersebut.
- b.) Kompensasi Yang Memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu : 1) Penerangan cahaya di tempat kerja 2) Temperatur di tempat kerja 3) Keamanan di tempat kerja 4) Kebersihan.

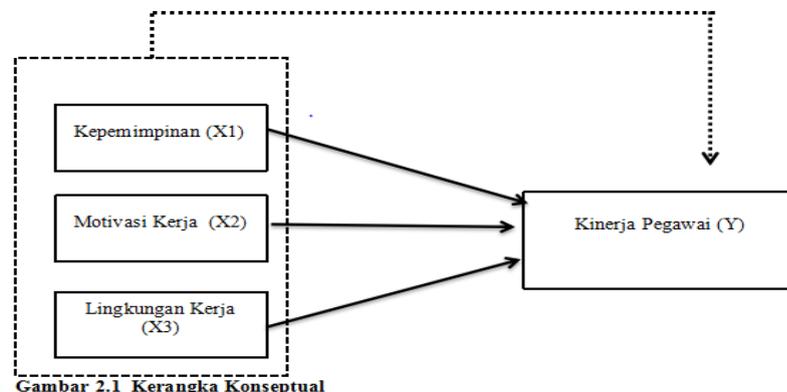
Kinerja Karyawan

Sutrisno (2018:171) berpendapat bahwa hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, waktu kerja ,kuantitas, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya perhatian atasan atau pemimpin kepada bawahan juga menyebabkan motivasi karyawan

rendah selain itu rendah nya penghargaan yang diberikan membuat kinerja menjadi menurun. Karyawan lebih memilih bagian pekerjaan yang sesuai dengan job desk. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang optimal dari motivasi yang diberikan ke karyawan. (Hersey, Blanchard dalam Lijan Poltak Sinambela 2016:480),

Hipotesis

- Hipotesis 1 : diduga bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Marine Prode Beji Pasuruan
- Hipotesis 2 : diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Marine Prode Beji Pasuruan
- Hipotesis 3 : diduga bahwa motivasi kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Marine Prode Beji Pasuruan
- Hipotesis 4 : diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Marine Prode Beji Pasuruan



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan : Pengaruh Simultan
 ————— Pengaruh Parsial

Gambar 2 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksperimental yang mana bertujuan untuk mencari tahu pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya dalam kondisi yang telah ditentukan peneliti sebelumnya, eksperimental sendiri memungkinkan Metode kuantitatif adalah Metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2016)

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Mega Marine Pride Beji Pasuruan. Waktu penelitian akan di mulai pada bulan April 2023 sampai bulan Juli 2023

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Mega Marine Pride Beji Pasuruan, sejumlah 148 orang karyawan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono, 2016). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yang didasarkan pada kepentingan dan tujuan penelitian (sugiyono, 2016). Alasan penggunaan teknik tersebut adalah untuk

mendapatkan sampel yang representatif (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Karyawan PT Mega Marine Beji Pasuruan 2) Khusus pada bagian produksi 3) Minimal bekerja 2 tahun . Dari hasil perhitungan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 108 responden

Metode Analisis Data

Setelah metode pengumpulan data, penelitian ini memakai metode analisis data. Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Untuk implementasi pada aplikasi SPSS diterapkan data dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT MEGA MARINE PRIDE BEJI PASURUAN.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji

Instrumen

Uji Validitas Kepemimpinan

Tabel 1. Uji Validitas kepemimpinan

		X1.1	X1.2	X1.3	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.587**	.630**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	108	108	108	108
X1.2	Pearson Correlation	.587**	1	.657**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	108	108	108	108
X1.3	Pearson Correlation	.630**	.657**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	108	108	108	108
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.855**	.851**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	108	108	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 1 nilai r hitung (0,05) yang lebih besar dari pada r tabel memenuhi persyaratan valid.

Uji Validitas Motivasi

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.204*	.230*	-.071	-.089	.542**
	Sig. (2-tailed)		.034	.017	.463	.362	.000
	N	108	108	108	108	108	108
X2.2	Pearson Correlation	.204*	1	.200*	-.119	-.279**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.034		.038	.220	.003	.000
	N	108	108	108	108	108	108
X2.3	Pearson Correlation	.230*	.200*	1	-.157	-.154	.539**
	Sig. (2-tailed)	.017	.038		.104	.111	.000
	N	108	108	108	108	108	108
X2.4	Pearson Correlation	-.071	-.119	-.157	1	.454**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.463	.220	.104		.000	.000
	N	108	108	108	108	108	108
X2.5	Pearson Correlation	-.089	-.279**	-.154	.454**	1	.373**
	Sig. (2-tailed)	.362	.003	.111	.000		.000
	N	108	108	108	108	108	108
Motivasi	Pearson Correlation	.542**	.435**	.539**	.425**	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	108	108	108	108	108	108

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Semua elemen pernyataan untuk variabel motivasi, diperoleh dengan mempersamakan nilai r hitung (0,05) yang lebih besar pada r tabel memenuhi persyaratan valid seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

		X3.1	X3.2	X3.3	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.660**	.596**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	108	108	108	108
X3.2	Pearson Correlation	.660**	1	.745**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	108	108	108	108
X3.3	Pearson Correlation	.596**	.745**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	108	108	108	108
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.854**	.907**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	108	108	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Semua elemen pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh dengan mempersamakan nilai r hitung (0,05) yang lebih besar pada r tabel memenuhi persyaratan valid seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.271**	.313**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.000
	N	108	108	108	108
Y1.2	Pearson Correlation	.271**	1	.570**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000
	N	108	108	108	108
Y1.3	Pearson Correlation	.313**	.570**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	108	108	108	108
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.646**	.797**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	108	108	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Semua elemen pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, diperoleh dengan mempersamakan nilai r hitung (0,05) yang lebih besar pada r tabel memenuhi persyaratan valid seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,791	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,635	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,809	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,740	Reliabel

Berdasarkan pada uji reliabilitas di tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel X1 sebesar 0,791. Nilai Cronbach's Alpha 0,791 lebih dari 0,60 yang artinya variabel X1 dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel X2 sebesar 0,607 juga lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel X3 yaitu 0,807 lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel X3 dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Y atau dependen sebesar 0,735. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel Y lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22457398
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.050
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh pada variabel Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan memiliki nilai sig > 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.840	1.191	Bebas Multikolinieritas
2	Motivasi (X2)	0.997	1.003	Bebas Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.838	1.193	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa semua variabel bebas terbebas dari multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai tolerance pada variabel X1 $0,840 \geq 0,01$ dan nilai VIF nya $1.191 \leq 10$. Lalu pada nilai tolerance variabel X2 $0,997 \geq 0,01$ dan nilai VIF nya $1.003 \leq 10$. Nilai tolerance pada variabel X3 $0,838 \geq 0,01$ dan nilai VIF nya $1.193 \leq 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut terbebas dari multikolinieritas atau tidak ada keterkaitan antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.853	Bebas Heterokedastisitas
2	Motivasi (X2)	0.863	Bebas Heterokedastisitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.101	Bebas Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi variabel X1, X2 dan X3 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	5.736	2.357		2.433	.017
Kepemimpinan	.179	.068	.234	2.624	.010
Motivasi	.186	.062	.270	3.020	.003
Lingkungan Kerja	.312	.067	.417	4.675	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 5,736 + 0,179X1 + 0,186X2 + 0,312X3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,736 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas X1, X2 dan X3 memiliki nilai sama dengan nol maka variabel terikat (Y) bernilai 5,736.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,179 hal ini menunjukkan jika variabel X1 mengalami kenaikan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,179 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,186 hal ini menunjukkan jika variabel X2 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,186 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan

- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,312 hal ini menunjukkan jika variabel X3 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,312 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.063	3	23.688	15.353	.000 ^b
	Residual	a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan	104	1.543		
	Total	231.519	107			

a. Dependet Variable : Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada tabel 10 di atas diketahui bahwa nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian berdasarkan pernyataan tersebut maka H1 diterima.

Uji t (Parsial)

Tabel 11. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.736	2.357		2.433	.017
	Kepemimpinan	.179	.068	.234	2.624	.010
	Motivasi	.186	.062	.270	3.020	.003
	Lingkungan Kerja	.312	.067	.417	4.675	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data tabel 11 di atas analisa uji t dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan(X1)
Pada variabel Kepemimpinan diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Motivasi(X2)
Pada variabel Motivasi diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Lingkungan Kerja (X3)
Pada variabel Lingkungan Kerja diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.760	1.242

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

Berdasarkan pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,760 atau 76,0% yang artinya nilai variabel X1, X2 dan X3 mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 28,7%. Sedangkan sisanya sebesar 24,0% adalah variabel lain yang mempengaruhi dan tidak terdapat dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil perhitungan yang didapat untuk menguji variabel Keputusan Pembelian secara simultan menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Effendy Dan Ramdani Fitria (2020) yang menyatakan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan maupun parsial mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Semakin kepemimpinan dalam suatu perusahaan baik maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan mampu membentuk persepsi positif kinerja karyawan. Ketika sebuah kepemimpinan diterapkan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Elfitra Azahra (2021) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap proses Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka Dari hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dilakukannya saat bekerja. Motivasi menjadi upaya untuk tingkat kinerja karyawan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu zuhaena, Cahyo (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PengaruhKepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja menggambarkan suatu kinerja karyawan jika dengan lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Saiful (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Simpulan

- Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marine Pride Beji. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F.
- Bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marine Pride Beji. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
- Bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marine Pride Beji. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
- Bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marine Pride Beji. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.

Keterbatasan

- Dengan adanya keterbatasan waktu maka penelitian ini hanya menggunakan variabel Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Sehingga variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan tidak dibahas dalam penelitian ini.

- b. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil 108 sampel Kinerja Karyawan pada PT Marine Pride Beji.
- c. Penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu tiga bulan.

Saran

- a) Peneliti selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan pengumpulan data dengan cara kuisioner serta wawancara. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat
- b) Diharapkan bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak hanya melakukan penelitian dengan variabel peneliti ini saja tetapi ditambahkan dengan variabel dan juga memperluas objek penelitian.
- c) Bagi peneliti selanjutnya
 1. Jumlah populasi dan sampel penelitian dapat diperluas dan ditambahkan untuk mendapatkan hasil yang sempurna.
 2. Memberikan tambahan variabel yang berbeda pada penelitian selanjutnya agar bisa memperkuat pendapat.
 3. Dapat menambah item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

Referensi

- A.,Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study Kasus Pada Pt. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin), *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1-11
- A, Gardjito.H., M.A. Musadieg Dan G.E. Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 13(1):1-8.a
- Aidil, Effendy A., Dan Fitria, Juwita R. (2020) Dalam Penelitiannya Berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)”
- A, Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- D, Priansa. J. Dan A, Garnida. (2015) “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri 1,” *Jurnal Ecodemica*.
- Elfitra, Dwi Azahra.(2021) Dengan Penelitian Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru
- Ermitha, Chintia.(2019) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar."
- Fatma, Zuhaena, Dan Heru, Cahyo, . (2022) “ Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pt Trans Prima Indonesia Bekasi”
- I, Ghozali. (2012). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Kompleksitas Tugas Audit Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Auditor Internal Pemerintah Yang Bekerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Moeslim, Zain Ahmad , (2003) “ Analisis Strategi Pemasaran Industri Pengolahan Udang Beku Pada PT. Istana Cipta Sembada Di Kota Banyuwangi”
- Ayrin Moms & Baby Care. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 149–159. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.51>
- Maryari, M. K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Toko Online Time Universe Studio. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 542–550.
- Miqdad, A. N., Wahono, B., & Novianto, A. S. (2022). *Pengaruh Harga, Online Customer Rating, Dan Sistem Pembayaran Cash On Delivery Terhadap Keputusan Pembelian Di E-*

CommerceTikTok Shop(Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB UNISMA Angkatan 2019). 12(02), 641–647.

- Pasigai, M. A. (2009). Pentingnya Konsep Dan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis. *Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, 1(1)*, 51–56.
- Ratnasari, D., Astuti, N., & Manullang, R. R. (2022). *Analisis Studi Kelayakan Bisnis Usaha Ikan Hias Lokal Khas Bangka Belitung Di Wilayah Kota Pangkalpinang (Tahun 2020-2021)*. 444–466.
- Santoso, E. D., & Larasati, N. (2019). Benarkah Iklan Online Efektif Untuk Digunakan Dalam Promosi Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 13(1)*, 28–36. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v13i1.99>
- Sari, M., Hatta, M., & Permana, A. (2014). Efektivitas penggunaan ijuk, jerami padi, dan ampas tebu sebagai filter air pada pemeliharaan ikan mas koki (*Carassius auratus*). *Acta Aquatica, 1(1)*, 24–30. <https://media.neliti.com/media/publications/222598-efektivitas-penggunaan-ijuk-jerami-padi.pdf>
- Sari, R. M., & Prihartono. (2020). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Survey Pelanggan Produk Sprei Rise). *Jimea, 4(1)*, 106–113. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val=12596&title=ANALISIS KOMPARATIF PENGUKURAN KINERJA ENTITAS SYARIAH DENGAN BALANCE SCORECARD DAN MASLAHAH SCORECARD>
- Senggetang, V., Mandey, S. L., & Moniharapon, S. (2019). Pengaruh Lokasi, Promosi Dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Perumahan Kawanua Emerald City Manado (The Influence Of Location, Promotion And Price Perception To Consumer Purchase On Kawanua Emerald City Manado Housing). *Jurnal EMBA, 7(1)*, 881–890. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22916>
- Sihombing, A. R. (2020). Perancangan Sistem Pakar Identifikasi Jenis Ikan Mas Koki Menggunakan Metode Forward Chaining Berbasis Android. *TeIKa, 10(2)*, 143–159. <https://doi.org/10.36342/teika.v10i2.2384>
- Taan, H., Radji, D. L., Rasjid, H., & Indriyani. (2021). Social Media Marketing Untuk Meningkatkan Brand Image. *Journal of Management & Business, 4(1)*, 315–330. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.1268>
- Wildani, A. H., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2019). *Pengaruh Product Quality, Price, Location Dan Service Quality Terhadap Customer Satisfaction CFC (California Fried Chicken) Malang. 12(02), 221–232.*
- Munawaroh, Rosyidatul, Bambang Subali, dan Achmad Sopyan. (2012) "Penerapan Model Project Based Learning Dan Kooperatif Untuk Membangun Empat Pilar Pembelajaran Siswasmp." Upej Unnes Physics Education Journal 1.1 .
- Oldemar, (2015) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Oldemar," Jurnal Online Mahasiswa Fisip.
- Pradita, Anugrah T., dan Abdurahman, Dudung .(2019) " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia Bandung "
- Priyo, Raditya.(2014) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Stars International Kota Surabaya). Diss. Brawijaya University.
- P, Sarwoto. (2018) "The Construction Of Modernity In Pre-Independent Indonesia And Its Ensuing Manifestation In Critical Discourse And Literary Theory," Kritika Kultura. Doi: 10.13185/2819
- Rosyidatul, Munawaroh, dan Sopyan, Achmad .(2012). "Penerapan Model Project Based Learning Dan Kooperatif Untuk Membangun Empat Pilar Pembelajaran Siswasmp." Upej Unnes Physics Education Journal 1.1 .
- R, Rahmatullah., I, Inanna., & N, Nurdiana., (2019). Ethnopedagogi Dalam Pembelajaran Ekonomi Saiful, Ahmad. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Nagamas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu. Diss. Universitas Islam Riau,

2022.

- Sedarmayanti, Sedarmayanti, dan Nunur Rahadian.(2018) "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15.1 (2018): 63-77
- Sharryn, Kasmir. "The Mondragon Cooperatives And Global Capitalism: A Critical Analysis." *New Labor Forum*. Vol. 25. No. 1. Sage Ca: Los Angeles, Ca: Sage Publications, 2016.
- Sugiyono (2016) "Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif Kualitatif Dan R & D)," In Bandung: Alfabeta. Doi: 10.1164/Rccm.200409-1267Oc.
- Sutrisno, Fathoni, A. Dan Minarsih, M. M. (2016) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stefen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Tarumingkeng, Rudy C., (2021) *Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kerja Perikanan, Suatu Paradigma Baru Dalam Menyongsong Era Globalisasi*
- Wahyuni, Uci. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019.
- Widowati, Rasa. (2020) " Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mustika Citra"
- Yolanda Dan Nasution, A. P. (2014) "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Tk Hidayatullah Batam," *Equilibiria*.

Ardy Saputa A *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M . Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Kartika Rose Rachmadi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma