

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NABEL SAKHA GEMILANG BRANCH SURABAYA

Retno Yuliah Sudarwati

Progam Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya yang berjumlah 31 orang. Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 24 *for Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0.258 > 0.05$. Lingkungan Kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Motivasi Kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $0.005 < 0.05$. Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Adanya persaingan bisnis yang sedang berkembang dengan sangat dinamis saat ini, membuat setiap perusahaan harus saling berkompetisi dan bertahan menjadi yang terbaik. Perusahaan harus dapat dengan mudah berubah

atau menyesuaikan diri pada setiap perubahan yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah. Untuk bertahannya suatu perusahaan dalam persaingan bisnis, perusahaan tersebut harus memperkuat daya saing dengan cara memperkuat sistem manajemen yang efektif dan efisien dalam perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi baik dalam skala kecil maupun besar. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Dengan adanya pengelolaan yang baik, maka setiap sumber daya manusia dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat terdorong untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Objek penelitian ini adalah PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya. Didirikan pada tahun 2006 di kota Tangerang, Indonesia. PT. Nabel Sakha Gemilang adalah perusahaan Indonesia terkemuka yang fokus dalam distribusi pelumas Total Oil. Pada tahun 2018, PT. Nabel Sakha Gemilang telah memiliki 6 cabang di Indonesia yaitu Tangerang, Bekasi, Surabaya, Makassar, Manado dan Balikpapan. Penulis memfokuskan penelitian terhadap salah satu cabang yang ada di Surabaya. Menarik untuk diteliti karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup(*survive*) ditengah persaingan dengan banyaknya perusahaan distributor lainnya yang berada di Jawa Timur.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, masalah yang timbul dan dialami oleh PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya adalah menurunnya kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara diketahui jika para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya,

sehingga membuat para karyawan bekerja sesuka hati dalam melakukan pekerjaannya karena kurangnya pengawasan dari pimpinan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam indentifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja saling berkaitan terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang?

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu:

1) Aspek Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya dan juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya dimasa mendatang.

2) Aspek Praktis

- a. Merupakan sumber informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat memberikan wacana yang lebih positif bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif.
- c. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga ataupun meningkatkan kinerja yang nantinya akan berguna bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja (Rahadi, 2010:1). Menurut Maier yang dikutip oleh Asad, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya, sementara itu, Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan.

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

A. Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

B. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

C. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi memberi contoh serta memberi motivasi kepada orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pandji Anoraga (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktifitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta,2002).

Menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2002), Lewin menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Robbins dan Coulter (2002) menyatakan gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan

kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

2. Gaya kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai menurut Robbins dan Coulter (2002).

Lingkungan Kerja

Mardiana (2005), mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari. Menurut Diana Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sari Andamdewi (2013: 211) bahwa, "lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan."

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Mangkunegara (2006:51), menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh 2 faktor, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2003:143) berpendapat bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Menurut Gomes (2003:177) Kinerja atau performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau $P = f(m \times a)$, dimana $P = Performance$ (Kinerja), $M = Motivation$ (Motivasi), dan $A = Ability$ (Kemampuan). Dari fungsi yang di sampaikan oleh Gomes dapat diketahui bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan dari karyawan.

Terdapat beberapa teknik memotivasi karyawan menurut Mangkunegara (2000:101), yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2000:102) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrologis. Teknik ini dirumuskan "AIDDAS", yaitu:

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

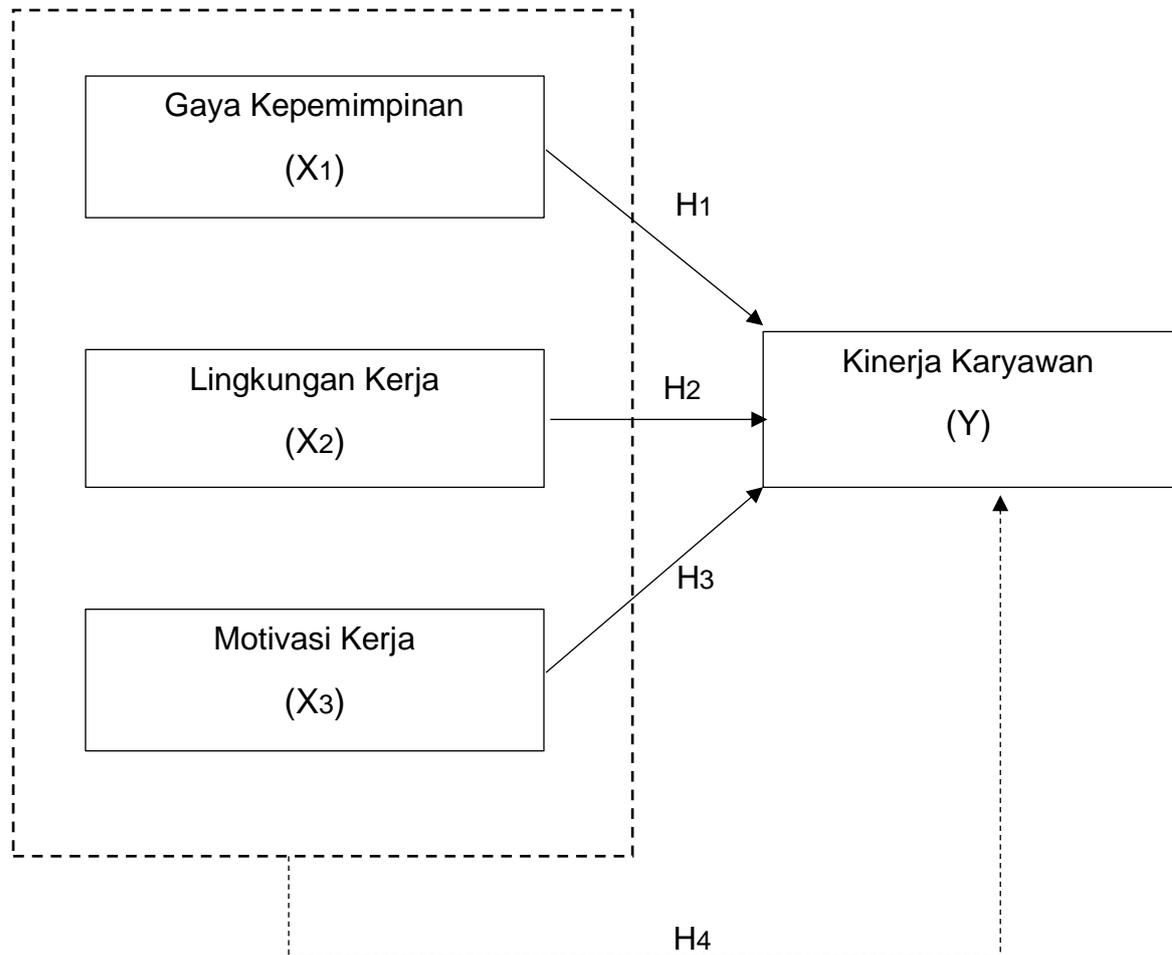
Ds= *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja (Slamet, 2007:204).

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber Diolah Penulis

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT.

Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nabel

Sakha Gemilang Branch Surabaya

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya

H4 : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket).

Populasi dan Sampel

Populasi disini adalah pegawai di PT. Nabel Sakha Gemilang yang berjumlah 31orang. Peneliti mengambil seluruh populasi dengan melibatkan seluruh pegawai di PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 31orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2007:2). Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y) di PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya sebagai variabel terikat atau dependen.

2. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2007:4).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1)
- b. Lingkungan Kerja (X_2)
- c. Motivasi Kerja (X_3)

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*).

Sumber Data

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penulisan ini.

Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penilaian survey. Dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *kuesioner* (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan sebenarnya.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (Sunyoto, 2007:106). Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability Coefficient* (*alpha*) nilainya $>$ 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sunyoto,2007 : 107)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011:160). Uji Normalitas dapat dilakukan dengan program SPSS. Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF disekitar angka 1, sedangkan batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 (Ghozali, 2005: 106).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Metode Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. (Sugiyono,2008:277) mengemukakan analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya.

Rumusan persamaan regresi linier berganda yang akan digunakan adalah sebagai berikut (Riduwan, 2006:152).

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

y = Kinerja Karyawan x_2 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta x_3 = Motivasi Kerja

x_1 = Gaya Kepemimpinan b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variable

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Serentak)

Uji F ini merupakan pengujian hipotesis guna mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Apabila nilai sig < 0.05 atau nilai F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila nilai sig > 0.05 atau nilai F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Dengan pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas, bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Apabila nilai sig < 0.05 atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berdampak positif terhadap Kinerja karyawan.

Apabila nilai sig > 0.05 atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tidak berdampak positif terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi presentase pengaruh variabel independen serentak terhadap variabel dependen.

(Priyatno, 2009:79) Semakin besar nilai, maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{Total\ SS}$$

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

SSR = Sum Of Squares Regression

Total SS = Total Sum Of Squares

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi mean, standar deviasi, minimum, dan maximum.

Tabel 4.2
Statistics

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Gaya Kepemimpinan	31	27.61	4.014	22	35
Lingkungan Kerja	31	29.71	4.092	22	35
Motivasi Kerja	31	27.71	4.268	21	35
Kinerja Karyawan	31	28.39	4.169	22	35

Sumber: Data diolah

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Kriteria Jenis Kelamin.

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	17	55%
2.	Perempuan	14	45%
Total		31	100%

Sumber: Data diolah

2. Berdasarkan Kriteria Usia.

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan usia.

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	21-30	20	65%
2.	31-40	10	32%
3.	41-50	1	3%
Total		31	100%

Sumber: Data diolah

3. Berdasarkan Kriteria Masa Kerja.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	1-2	16	52%
2.	3-4	12	39%
3	<5	3	9%
Total		31	100%

Sumber: Data diolah

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	r_{hitung}	$r_{tabel (5\%)}$	Keterangan
GK1	0.864	0.355	Valid
GK2	0.825	0.355	Valid
GK3	0.938	0.355	Valid
GK4	0.891	0.355	Valid
GK5	0.837	0.355	Valid
GK6	0.961	0.355	Valid
GK7	0.815	0.355	Valid

Sumber diolah Penulis

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	$r_{\text{tabel (5%)}}$	Keterangan
LK1	0.838	0.355	Valid
LK2	0.889	0.355	Valid
LK3	0.918	0.355	Valid
LK4	0.903	0.355	Valid
LK5	0.858	0.355	Valid
LK6	0.873	0.355	Valid
LK7	0.784	0.355	Valid

Sumber diolah Penulis

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r_{hitung}	$r_{\text{tabel (5%)}}$	Keterangan
MK1	0.881	0.355	Valid
MK2	0.883	0.355	Valid
MK3	0.891	0.355	Valid
MK4	0.899	0.355	Valid
MK5	0.868	0.355	Valid
MK6	0.789	0.355	Valid
MK7	0.826	0.355	Valid

Sumber diolah Penulis

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	$r_{tabel (5\%)}$	Keterangan
KK1	0.820	0.355	Valid
KK2	0.845	0.355	Valid
KK3	0.857	0.355	Valid
KK4	0.924	0.355	Valid
KK5	0.680	0.355	Valid
KK6	0.896	0.355	Valid
KK7	0.877	0.355	Valid

Sumber diolah Penulis

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa masing-masing item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji *Cronbach's Alpha*. Di dalam teknik uji *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki nilai alpha lebih dari r_{tabel} yaitu 0.355.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Conbach's Alpha	$r_{tabel (5\%)}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.948	0.355	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.941	0.355	Reliabel
Motivasi Kerja	0.943	0.355	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.933	0.355	Reliabel

Sumber diolah Penulis

Dari tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai alpha dari instrumen untuk masing-masing variabel lebih besar dari rtabel yaitu 0.355 sehingga bisa dikatakan instrumen yang digunakan dalam variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik uji yang digunakan untuk menganalisa apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam pengujian ini digunakan teknik uji *Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.132	0.05	Normal
Lingkungan Kerja	0.127	0.05	Normal
Motivasi Kerja	0.200	0.05	Normal
Kinerja Karyawan	0.074	0.05	Normal

Sumber diolah Penulis

Dari tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai hitung probabilitas hitung (*Kolmogrov-Smirnov Z*) menunjukkan keseluruhan nilai p-value > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada model regresi keseluruhan variable berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi berganda. Menurut Gozali (2005) suatu model regresi dikatakan terbebas dari hubungan

multikolinier antar variabel bebasnya apabila memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, serta memiliki nilai tolerance > 0,1.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.460	2.173	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.867	1.153	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.494	2.024	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber diolah Penulis

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P -value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.822	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.002	Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.046	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai p-value > 0.05 , dapat diartikan bahwa model regresi berganda yang bebas dari heteroskedastisitas. Untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai p-value < 0.05 , dapat diartikan bahwa model regresi berganda yang tidak heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.927	3.422		-1.147	.261
	Gaya Kepemimpinan	.163	.141	.157	1.156	.258
	Lingkungan Kerja	.570	.101	.559	5.655	.000
	Motivasi Kerja	.393	.128	.402	3.069	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah

Uji t

a. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0.258 > 0.05$ dan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar $1.156 < 1.695 t_{tabel}$, maka dinyatakan bahwa H_0 :diterima dan H_a :ditolak. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja

sebesar $5.655 > 1.695 t_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan bahwa H_0 :ditolak dan H_a :diterima. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai nilai signifikan sebesar $0.005 < 0.05$ dan t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar $3.069 > 1.695 t_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan bahwa H_0 : ditolak dan H_a :diterima. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401.902	3	133.967	30.281	.000 ^b
	Residual	119.452	27	4.424		
	Total	521.355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30.281 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0.771 yang berarti bahwa 77.1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sisanya 23.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Dampak pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.156 dan nilai signifikan sebesar $0.258 > 0.05$, maka dinyatakan bahwa H1: diterima. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Dampak pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 5.655 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka dinyatakan bahwa H2: diterima. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dampak pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3.069 dan nilai signifikan sebesar $0.005 < 0.05$, maka dinyatakan bahwa H3: diterima. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Dampak pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30.281 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi perusahaan hendaknya tetap menjaga dan dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang lebih baik lagi agar dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang sama namun dilokasi penelitian yang berbeda.
3. Bagi institusi diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- DP, Mohd. Kurniawan, 2018, *Pengaruh Gaya Kepimimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
- Gardjito, Aldo Herlambang dan Mochammad, Al Musadieg dan Gunawan, Eko Nurtjahjono, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthfi, Ridwan Isya dan Heru, Susilo dan Muhammad, Faisal Riza, 2014, *Pengaruh Motivasi Terhadap Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Universitas Brawijaya Malang
- Malthis, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005), *Performance Appraisal, Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi, 2009, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Coulter, 2002, *Manajemen*, Penerbit PT Indeks Kelompok Gamedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2005, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Wijaya, Hendry, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*. STIE Rahmaniyah Sekayu Musi Banyuasin.