

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap  
Kinerja Karyawan CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya**

**Wijayadi**

[dwi.wijayafull@gmail.com](mailto:dwi.wijayafull@gmail.com)

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya**

**Jl. Raya Menanggal No.42 A Gayungan Kota Surabaya**

Abstrak : Skripsi ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Metode penelitian yang diambil adalah dengan melakukan survei dan pengambilan sampel dengan teknik pengumpulan dan analisis data dari karyawan CV.Mitra Usaha Bersama. Dari metode tersebut didapatkan hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dimana hal ini dapat menjadi indikator kelancaran dari suatu pekerjaan. Penelitian dilakukan dengan melakukan pembagian kuisisioner kepada 50 responden karyawan CV.Mitra Usaha Bersama. Alat uji yang di gunakan dalam menghitung hasil penelitian ini di bantu dengan software SPSS 2021. Dimana didapatkan hasil pada Uji Validitas pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,813 (81,3%). Dan dapat disimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

dan reward di tingkatkan secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Reward, Kinerja Karyawan

This study was conducted to analyze the effect of leadership style, work environment and rewards for employee performance of CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya. The Quantitative method were taken for this research through survey and sampling accumulate with analyzing and collecting data technique from the employee of CV.Mitra Usaha Bersama Surabaya. Through this method, it occurred the result based on gender, age, education dan period of work which is can be an indicator for a smoothness of job. This research also taken through questionnaire to 50 respondences from the employee of CV.Mitra Usaha Bersama Surabaya. This research was supported by Software SPSS 2021 as the examiner tools. The result of this Validity test to the leadership style, work environment and rewards simultaneously affected to employee performance for 0,813 ( 81,3% ). Fom the percentage, we can conclude that when we increase the leadership style , work environment and rewards at the same time, it can increase the employee performance automatically.

Keywords : Leadership Style, Work Environment, Rewards, Employee Performance

## PENDAHULUAN:

Didalam lingkunganpekerjaan memang sangat memaksa kita dalam menjalin hubungan, kerjasama, menghormati dan saling menghargai.Perubahan lingkungan perusahaan atau kelompok kerja yang semakin ketat dan memiliki daya saing tinggi, mengharuskan setiap individu maupun kelompok atau perusahaan untuk berlaku lebih tanggapsupaya mampu bertahan dan berkembang.Demi mengusung transformasi di dalam perusahaan tersebut, maka dibutuhkan adanya peralihandalam masing masing individu dalam menyikapi maupun bersikap. Untuk tahap penyesuaian perubahan organisasi atau perusahaan dengan perubahan individu ini sangatlah tidak gampang. Pemimpin bisa dikatakan menjadi pemberi contoh pada perusahaan, sehingga proses perubahan haruslah diawali dari tingkatan yang paling atas yakni pimpinan perusahaan. Sehingga, organisasi atau perusahaan membutuhkan sosok pimpinan reformis yang dapat menjadi mesin penggerak yang mendorong perubahan di sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan pencapaian dari tujuan perusahaan, baik perusahaan nagara atau swasta dalam sektor publik sangatlah bergantung kepada keahlian dan kemampuan manajemen dan pimpinannya pada pelaksanaan fungsi perusahaan layaknya personalia, administrasi, keuangan, produksi dan pemasaran.Sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik dalam peningkatan efisiensi persusahaan menjadi salah satu fungsi pada perusahaan, karena sumber daya manusia adalah aset terpenting yang wajib dikelola dengan professional. Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja yang sanggup melakukan perkerjaan dengan lebih cepat dan baik, sehingga diperlukan tenaga kerja yang mempunyai performa kerja (*job performance*) yang optimal(Setiwan dan Mujiati, 2016. Melalui gaya kepemimpinan yang baik, perusahaan dapat memberikan kontrol dan pemberian tugas kepada bawahan.

Dalam bukunya, Hasibuan (2016: 170), gaya Kepemimpinan adalah metode yang dimanfaatkan pemimpin dalam mempengaruhi personalitas karyawan dengan tujuan untuk memberikan dorongan semangat kerja, rasa puas terhadap kinerja dan produktivitas tinggi, supaya pencapaian tujuan perusahaan terwujud. Namun, masih terdapat permasalahan terkait gaya kepemimpinan di CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya yakni pimpinan yang sering berada jauh di area kerja karyawan membuat pimpinan tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinan secara maksimal. Sehingga hal ini mengakibatkan arahan tugas dan pekerjaan menjadi semakin kurang jelas dan akhirnya karyawan seringkali kebingungan dan salah paham dalam bekerja sehari-hari.

Selain itu lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram pasti diimpikan oleh semua orang dalam sebuah perusahaan atau berorganisasi akan menimbulkan kesan dan pesan positif bagi sebuah pelaku perusahaan atau organisasi. Lingkungan yang aman membuat kita akan bebas dalam melakukan kegiatan dalam berkerja atau berorganisasi karena kita ada di situasi yang aman dan terhindar dari bahaya. Lingkungan yang nyaman juga sangat mempengaruhi dalam kita berfikir atau mengeluarkan ide ide positif untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab kita. selain nyaman dalam arti tempat, nyaman juga bisa di artikan sebagai cocok tidaknya kita dalam berkerja atau berorganisasi. Selain nyaman, tentram juga dibutuhkan dalam sebuah lingkungan kerja atau berorganisasi. Dalam Sedarmayanti (2011: 26), lingkungan kerja memiliki arti sebagai situasi kondisi di sekeliling tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai, baik secara langsung ataupun tidak.

Namun, masih terdapat permasalahan mengenai situasi lingkungan kerja yang terdapat pada CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya yakni kurangnya harmonis

hubungan antara pegawai dalam lingkungan kerja serta seringkali fasilitas kerja tidak dapat berfungsi secara baik seperti AC yang sering rusak dan komputer yang sering tidak dapat berjalan dengan baik membuat pekerjaan karyawan menjadi terhambat.

*Reward* adalah merupakan wujud penghargaan terhadap prestasi tertentu yang diberikan oleh perorangan ataupun perusahaan atau organisasi. Pemberian *reward* dapat berupa uang ataupun barang, namun akan tetap menjadi sebuah kebanggaan bagi siapa pun yang menerimanya. *Reward* diartikan sebagai salah satu bentuk terima kasih oleh perusahaan atau organisasi kepada anggota atau pekerja yang mempunyai nilai lebih. *Reward* sering kali dijadikan penyemangat oleh pelaku atau karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain itu *reward* akan merubah pola pikir dari pelaku perusahaan atau organisasi menjadi lebih baik. Menurut Faida (2019:60), mengatakan bahwa *Reward* atau yang lebih sering disebut dengan insentif adalah wujud penghargaan yang diberikan bagi karyawan dengan dasar pencapaian yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Pemberian insentif kepada karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya juga kurang maksimal. Hal ini dapat terlihat jika karyawan berhasil menyelesaikan tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tidak mendapatkan tambahan kompensasi atau insentif, padahal karyawan telah bekerja dengan semaksimal mungkin.

Tinjauan Teoritis:

**Gaya Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan merupakan hal yang mempunyai fungsi penting di dalam tata laksana sebuah perusahaan atau organisasi. Pada

dasarnya, jiwa pimpinan diperlukan oleh setiap individu karena adanya keterbatasan tertentu pada setiap diri mereka. Dari sini kita bisa menyimpulkan bahwa manusia membutuhkan seorang pemimpin dan orang yang dipimpin. Menurut Thoha (2018: 226), gaya kepemimpinan merupakan sebuah karakter konsisten yang diperlihatkan dan diketahui oleh orang lain saat kita berupaya untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Hasibuan (2016: 170) gaya kepemimpinan merupakan strategi seorang pemimpin dalam memberi pengaruh pada perilaku karyawan dengan tujuan untuk memberi semangat kerja, tingkat kepuasan kerja dan daya produksi pada karyawan supaya pencapaian tujuan organisasi bisa optimal. Menurut Nisyak (2016), gaya kepemimpinan merupakan adab tindakan yang dilakukan oleh seseorang ketika akan memberikan pengaruh ke orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan dan rencana dari hasil perpaduan dari norma, kemahiran, sifat dan sikap yang acap kali dilakukan pemimpin saat berupaya untuk memberikan pengaruh pada kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan dalam kelompok erat kaitannya dalam mempengaruhi kesuksesan kelompok dalam pencapaian target. Dan gaya kepemimpinan yang sesuai juga mampu memberikan semangat pada anggotanya untuk menunjukkan performa terbaiknya. Berdasarkan pengertian di atas, bisa diambil kesimpulan jika gaya kepemimpinan adalah bagaimana langkah seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh, semangat dan memberi kontrol pada orang lain atau karyawan agar bisa mengerjakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai dengan kemahirannya agar tercapainya tujuan. Dalam Edison *et al.* (2017: 92-100), gaya kepemimpinan memiliki 5 indikator, yakni : Kepemimpinan Kharismatik, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Partisipatif dan Kepemimpinan Otokratis.

**Lingkungan Kerja:** Dalam bukunya, Sedarmayanti (2011: 26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi di seputar lokasi kerja yang menunjukkan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak pada para pekerja. Dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209), lingkungan kerja merupakan sarana dan tanda di sekitar area yang digunakan individu mengerjakan sebuah pekerjaan, langkah kerja dan aturan kerja, baik kelompok maupun individu. Menurut Mardiana dalam Sudaryo *et al.* (2018:47) lingkungan kerja merupakan lingkungan dengan situasi karyawan sedang mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang stabil akan menumbuhkan rasa tenang dan memungkinkan pekerja untuk bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal. Dilain sisi, lingkungan kerja juga bisa memberikan pengaruh pada tingkat emosi karyawannya, contohnya jika karyawan nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, maka karyawan itu akan merasa lebih loyal dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga jam kerjanya dipakai dengan efektif dan rasa kepercayaan dirinya akan tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan juga meliputi hubungan kerja karyawan dengan pimpinan dan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Beberapa parameter lingkungan kerja dalam Sedarmayanti (2011: 28) terdiri dari Dari beragam definisi tersebut, bisa diambil simpulan lingkungan kerja adalah semua yang berada di sekitar karyawan yang terlibat dalam proses kerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang mampu berpengaruh pada individu karyawan maupun kinerja mereka.

Dalam Suwardi dan Daryanto (2018:213) beragam macam lingkungan kerja dapat dibedakan terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. 1. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi dengan bentuk fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang bisa berdampak pada pegawai secara langsung atau tidak. Lingkungan kerja yang secara langsung memiliki keterikatan terhadap pegawai antara lain, kantor, kursi, meja dan lainnya. Lingkungan umum

atau bisa dikatakan sebagai lingkungan yang memberikan dampak pada kondisi individu antara lain temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Agar bisa meminimalkan dampak lingkungan fisik pada karyawan, upaya yang dilakukan ialah mempelajari individu tersebut baik secara fisik maupun kepribadiannya lalu di pakai sebagai landasan untuk menentukan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik ialah semua kondisi yang timbul yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dengan bawahan, rekan kerja maupun atasan. Lingkungan kerja terbagi kedalam 2 kelompok, yakni: Kondisi fisik dari lingkungan kerja dan Kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

Kondisi fisik ialah poin penting yang bisa memberikan pengaruh pada semangat kerja para karyawan, misalnya keadaan fisik yang mana ada didalamnya antara lain tingkat pencahayaan, suhu ruang, tingkat kebisingan, berbagai jenis zat kimia dan polusi. Keunikan estetis pada warna cat dinding dan lantai serta seni dalam sebuah pekerjaan, musik, tanaman atau beberapa hal lain yang memberikan hiasan pada tempat kerja.

Keadaan psikologis di lingkungan kerja bisa memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Kondisi ini lebih mengarah ke arah individual maupun kelompok, status berkaitan akan jumlah penempatan ruang kerja serta lingkungan kerja atau pengawasan.

**Reward:** Dalam Bangun (2012: 17), *Reward* merupakan wujud penghargaan dari sebuah pencapaian tertentu yang diterima oleh karyawan secara individu maupun atas nama perusahaan. Pemberian penghargaan ini bisa dalam bentuk materi maupun non materi, namun akan menjadikan suatu kehormatan untuk mereka yang menerimanya. Menurut Faida (2019:60), mengatakan bahwa *Reward* atau

bisa juga disebut dengan bonus ialah wujud balas jasa yang diterima oleh karyawan berdasarkan kinerja yang sudah dilakukan dengan baik, baik berwujud finansial maupun non finansial. Menurut Handoko (2016:54) dalam bukunya menjelaskan bahwa *reward* ialah bentuk penghargaan atas upaya demi memperoleh tenaga kerja yang profesional dan layak untuk posisi pekerjaan yang dibutuhkan suatu pembinaan yang seimbang, yakni aktivitas pemeliharaan, penggunaan, pengorganisasian dan perencanaan pada karyawan supaya dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan efisien dan efektif. Berdasarkan pengertian tentang *reward* yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sebuah kompensasi atau apresiasi dari perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapai. Indikator *reward* menurut Hariandja dalam Kadarisman (2012: 184) antara lain : Semangat kerja, Imbalan, Balas jasa, Prestasi kerja dan Peningkatan kerja.

**Kinerja Karyawan:** Dalam Mangkunegara (2017: 67), kinerja merupakan keadaan dimana para pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang kemudian telah diselesaikan dengan baik dan sesuai baik dari kualitas dan kemampuannya. Dalam Bangun (2012:231), kinerja menggambarkan kinerja dari suatu kebutuhan yang detail serta penjelasan mengenai pekerjaannya merupakan syarat kerja yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Hasibuan (2016:147) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah tindakan yang sesuai, pengalaman dan sangat antusias dalam mencapai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai sebuah pencapaian oleh karyawan. Sedangkan pengertian kinerja dalam Kasmir (2016: 182), ialah capaian atas usaha karyawan dalam sukses menjalankan tanggung jawab yang sudah dilakukan selama dia bekerja atau dalam kurun waktu tertentu. Tingkat kinerja yang di hitung berasal dari kecakapan karyawan dalam upaya pencapaian target. Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan jika kinerja

pencapaian secara optimal karyawan untuk menyelesaikan setiap beban kerja dan tanggung jawabnya sebagai karyawan dalam perusahaan. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan apakah ia mampu mengembangkan pekerjaan dan tugas yang dibebankan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

### **Metode Penelitian**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi dengan menyebarkan kuisisioner. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV. Mitra usaha bersama Surabaya sebanyak 50 orang.

### **Hasil Penelitian:**

#### **1. Uji Instrumen**

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrumen diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

##### **a. Uji validitas**

ditujukan dalam pengukuran valid atau sah tidaknya sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila item dalam kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang hendak ditinjau melalui kuesioner tersebut. Berikut hasil uji validitas pada studi ini:

**Tabel 4.9 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>Tanda</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>

Kepemimpinan Kharismatik	0,705	>	0.2787	Valid
Kepemimpinan Transformasional	0,769	>		
Kepemimpinan Transaksional	0,819	>		
Kepemimpinan Partisipatif	0,826	>		
Kepemimpinan Otokratis	0,804	>		

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Menurut temuan tabel diatas didapatkan seluruh indikator mempunyai r hitung > r tabel yakni senilai 0.2787. Sehingga bisa diambil simpulan bahwa seluruh item dari Gaya Kepemimpinan valid dan bisa diteruskan menuju analisa berikutnya.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Penerangan atau cahaya	0,859	>	0.2787	Valid
Temperatur atau suhu udara	0,850	>		
Kelembapan	0,676	>		
Sirkulasi udara	0,821	>		
Kebisingan	0,884	>		
Bau-Bauan	0,631	>		
Tata Warna	0,797	>		

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Menurut temuan tabel diatas didapatkan seluruh indikator mempunyai r hitung  $>$  r tabel yakni senilai 0.2787. Sehingga bisa diambil simpulan bahwa seluruh item dari Lingkungan Kerja valid dan bisa diteruskan menuju analisa berikutnya.

**Tabel 4.11 Uji Validitas Reward(X3)**

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Imbalan	0,833	>	0.2787	Valid
Peningkatan kerja	0,869	>		
Prestasi kerja	0,784	>		
Semangat kerja	0,673	>		
Balas Jasa	0,769	>		

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Menurut temuan tabel diatas didapatkan seluruh indikator mempunyai r hitung  $>$  r tabel yakni senilai 0.2787. Sehingga bisa diambil simpulan bahwa seluruh item dari *Reward* adalah valid dan bisa diteruskan menuju analisa berikutnya.

**Tabel 4.12 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Kemampuan	0,792	>	0.2787	Valid
Meningkatkan hasil	0,811	>		

Semangat Kerja	0,785	>		
Pengembangan diri	0,788	>		
Mutu	0,830	>		
Efisien	0,710	>		

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Menurut temuan tabel diatas didapatkan seluruh indikator mempunyai r hitung  $>$  r tabel yakni senilai 0.2787. Sehingga bisa diambil simpulan bahwa seluruh item dari Kinerja Karyawan valid dan bisa diteruskan menuju analisa berikutnya.

#### b. Uji Reabilitas

Uji Realibilitas adalah data untuk mengatur kuesioner yang menjadi sebuah indikator dari suatu konstruk atau variabel. Kuesioner bisa dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban yang diberikan oleh responden akan pertanyaan tetap konsisten dari periode ke periode. Berikut merupakan temuan uji reliabilitas akan variabel terikat dan bebas:

**Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji Reliablitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tanda	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,844	>	0.60	Reliable

2	Lingkungan Kerja(X2)	0,896	>		
3	Reward(X3)	0,844	>		
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,876	>		

Sumber: Data diolah SPSS (2020)

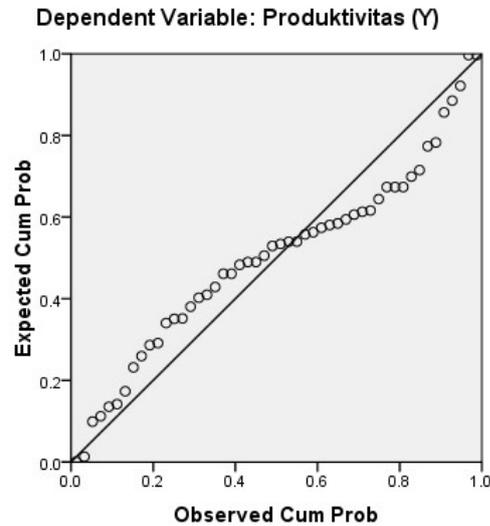
Dalam tabel 4.8 didapatkan *Cronbach Alpha* tiap variabel melebihi batas *Cronbach Alpha* yang ditentukan yakni 0,60. Sehingga Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Reward* dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, seluruh pernyataan mempunyai tingkat kehandalan yang baik dan bisa dimanfaatkan pada analisa studi ini.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan dalam mendapatkan apakah pada model regresi, variabel terikat dan bebas keduanya memiliki besaran residual yang mempunyai distribusi normal. Kenormalan sebuah data adalah suatu keharusan yang wajib dipenuhi saat menjalani analisa parametrik. Dalam menguji kenormalan data, dalam penelitian ini uji normalitas memanfaatkan Grafik P-P *Plot of Regression* dan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah SPSS (2021)

**Gambar 4.2**

#### **Grafik P-P Plot of Regression**

Dalam grafik P-Plot tersebut didapatkan sebaran data di sekitar garis diagonal serta searah dengan garis histogram mengikuti sebaran normal sehingga variabel ikat Y memenuhi asumsi normalitas sehingga bisa diambil simpulan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai sebaran normal. Selain menggunakan grafik P-Plot, uji asumsi klasik dalam studi ini juga menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang akan dijelaskan melalui Tabel 4.14.

**Tabel 4.14 Uji Kolmogorov-Smirvov**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22585355
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.271

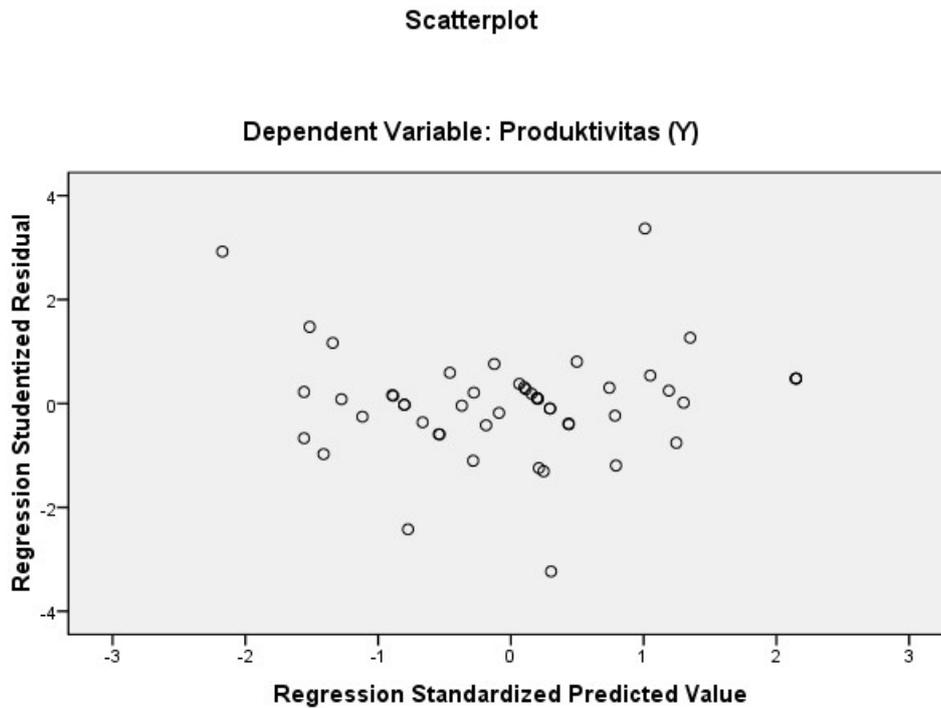
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Dari hasil pengujian normalitas memanfaatkan uji *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan besaran signifikansi  $0,271 = 27,1\% > 5\%$  temuan tersebut menandakan bahwa selaras akan asumsi besaran sig  $> 0,05$  sehingga bisa dinyatakan data yang dipergunakan pada studi memiliki distribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan lainnya yang menggunakan model regresi linier.



Sumber: Data diolah SPSS (2021)

**Gambar 4.3**

### **Uji Heteroskedastisitas**

Dari figure *scatterplot* didapatkan sebaran data yang rata. Hal tersebut diperhatikan melalui sebaran data lebih serta kurang dari 0 (nol) dalam sumbu Y. Dilain sisi, dalam figure *scatterplot* tidak ada pola yang jelas dan menyebar sehingga bisa diambil simpulan bahwa model regresi pada studi tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### **1. Uji Multikoleniaritas**

Uji Multikoleniaritas memiliki tujuan dalam mendapatkan apakah terdapat hubungan (korelasi) antara variabel bebas yang dimanfaatkan pada model regresi. Model regresi yang baik ialah model yang menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen atau tidak mengalami gejala multikoleniaritas.

**Tabel 4.15 Uji Multikoleniaritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.533	.240		2.223	.031		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.214	.071	.269	3.000	.004	.504	1.984
Lingkungan Kerja (X2)	.328	.108	.354	3.042	.004	.299	3.340
Reward (X3)	.330	.100	.372	3.310	.002	.321	3.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Y)

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Untuk mendapatkan indikator multikolinearitas pada regresi dapat memanfaatkan besaran tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari tabel di atas didapatkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* bebas atas multikolinearitas. Hal tersebut didapatkan sebab besaran *tolerance* lebih tinggi dari 0,10 dan besaran VIF kurang dari 10.

#### **4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linier berganda dimanfaatkan dalam mendapatkan pengaruh lebih dari satu variabel *independent* (bebas) akan sebuah variabel *dependent* (terikat). Memanfaatkan analisa melalui SPSS didapatkan temuan analisa regresi linier berganda dalam tabel 4.16.

**Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.533	.240		2.223	.031
Gaya Kepemimpinan (X1)	.214	.071	.269	3.000	.004
Lingkungan Kerja (X2)	.328	.108	.354	3.042	.004
Reward (X3)	.330	.100	.372	3.310	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Dari tabulasi diatas didapatkan persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = 0,533 + 0,214X1 + 0,328X2 + 0,330X3 + e$$

Dengan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = *Reward*

*Constant* (Y) senilai 0,533 berarti apabila Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* bernilai 0 (nol), membuat besaran Kinerja Karyawan bernilai 0,533. Atau apabila tidak terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* membuat Kinerja Karyawan akan berubah.

1. Koef. Gaya Kepemimpinan= 0,214

Apabila Gaya Kepemimpinan meningkat sebanyak satu satuan, dengan Lingkungan Kerja dan *Reward* konstan, dapat membuat Kinerja Karyawan naik senilai 0,214.

2. Koef. Lingkungan Kerja = 0,328

Apabila Lingkungan Kerja meningkat sebanyak satu satuan, dengan Gaya Kepemimpinan dan *Reward* konstan, dapat membuat Kinerja Karyawan naik senilai 0,328.

3. Koef. *Reward*= 0,330

Apabila *Reward* meningkat sebanyak satu satuan, dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja konstan, dapat membuat Kinerja Karyawan naik senilai 0,330.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dimanfaatkan dalam mendapatkan proporsi variabel ikat yang disebabkan variabel *independent* (bebas) baik secara simultan maupun parsial.

**Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.813	.801	.23310

a. Predictors: (Constant), Reward (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Pada tabel 4.17 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ialah senilai 0,813, berarti bebas Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* memberi pengaruh bagi Kinerja Karyawan senilai 81,3% yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat dan sisanya 18,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### 4.3.2 Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (*t-test*) berikut ditujukan dalam mendapatkan pengaruh secara individu (parsial) dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* akan Kinerja Karyawan.

1. Hipotesa dalam pengujian:

H<sub>0</sub>: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* berpengaruh tidak signifikan akan Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama.

H<sub>a</sub> : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* mempunyai pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama.

2. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) Apabila signifikansi  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Artinya secara statistik dapat dibuktikan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara tidak signifikan akan Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama.
- b) Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Memiliki arti statistik bisa dinyatakan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* mempunyai pengaruh signifikan akan variabel Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama.
- c. Besaran t tabel dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan derajat bebas  $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;50-3-1) = 0,025;46$  diperoleh angka 2.01290.

Adapun temuan analisa uji t atau nilai  $t_{hitung}$  melalui *SPSS 16.0 for windows* diperoleh temuan berikut:

**Tabel 4.18 Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.533	.240		2.223	.031
Gaya Kepemimpinan (X1)	.214	.071	.269	3.000	.004
Lingkungan Kerja (X2)	.328	.108	.354	3.042	.004
Reward (X3)	.330	.100	.372	3.310	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dari Gaya Kepemimpinan bisa diambil simpulan terkait uji parsial (t) didapatkan kalkulasi t hitung senilai 3,000 Dengan t tabel ( $\alpha/2;n-k-1$ ) yakni (0,025;46) didapatkan t tabel senilai 2.01290 yang didapatkan t hitung > t tabel. Dari uji parsial memanfaatkan Sig. didapatkan besaran Sig. senilai 0,004 yang kurang dari 0,05. Hal tersebut menandakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja bisa diambil simpulan terkait uji parsial (t) didapatkan kalkulasi t hitung senilai 3,042. Dengan t tabel ( $\alpha/2;n-k-1$ ) yakni (0,025;46) didapatkan t tabel senilai 2.01290 yang didapatkan t hitung > t tabel. Dari uji parsial memanfaatkan Sig. didapatkan besaran Sig. senilai 0,004 yang kurang dari 0,05. Hal tersebut menandakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Reward* bisa diambil simpulan terkait uji parsial (t) didapatkan kalkulasi t hitung senilai 3,310. Dengan t tabel ( $\alpha/2;n-k-1$ ) yakni (0,025;46) didapatkan t tabel senilai 2.01290 yang didapatkan t hitung > t tabel. Dari uji parsial memanfaatkan Sig. didapatkan besaran Sig. senilai 0,002 yang kurang dari 0,05. Hal tersebut menandakan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Dalam hipotesis 1 atau *F-test* (Uji F) ditunjukkan dalam mendapatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* secara bersamaan (simultan) akan Kinerja Karyawan

a. Hipotesa dalam pengujian:

$H_0$  : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara bersamaan berpengaruh tidak signifikan signifikan akan Kinerja Karyawan(Y) diCV. Mitra Usaha Bersama

$H_a$  : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara bersamaan berpengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan(Y) diCV. Mitra Usaha Bersama

c. Ketentuan yang dipergunakan ialah:

1. Apabila signifikansi  $F > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , menerima  $H_0$  serta menolak  $H_a$ . Memiliki arti statistik didapatkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara bersamaan berpengaruh tidak signifikan akan variabel Kinerja Karyawan(Y) diCV. Mitra Usaha Bersama.
  2. Apabila signifikansi  $F < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , menerima  $H_0$  serta menolak  $H_a$ . Memiliki arti statistik didapatkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara simultan mempunyai pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan(Y) diCV. Mitra Usaha Bersama.
2. Nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas ( $k;n-k-1$ ) diperoleh  $df_1=k$  dan  $df_2= n-k-1 = 50-3-1= 46$  didapatkan senilai 2,81.

**Tabel 4.19 Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.868	3	3.623	66.669	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.499	46	.054		
	Total	13.367	49			

a. Predictors: (Constant), Reward (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Uji simultan mendapatkan kalkulasi F Hitung yang mendapatkan besaran 66.669. Persamaan kalkulasi F tabel ( $k;n-k-1$ ) yakni (3;46) dengan probabilitas 0,05 didapatkan F tabel sebesar 2,81. Dari pengujian simultan memanfaatkan besaran Sig. dari output Anova didapatkan besaran Sig. senilai 0,000 yang kurang dari alpha 5%. Maka bisa diambil simpulan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Memiliki arti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama.

## **PEMBAHASAN**

### **4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari temuan studi bisa dinyatakan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh akan Kinerja Karyawan dengan besaran t hitung 3,000 lebih besar dari besaran t tabel senilai 2.01290 dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Bisa diambil simpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menandakan Gaya Kepemimpinan memberi pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama, di mana besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 0,269 atau 26,9% akan Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sikap dan cara seorang pemimpin dalam membawahi karyawan atau dengan kata lain menggerakkan karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan temuan studi ini didapatkan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, peran dari pimpinan di CV. Mitra Usaha Bersama sangat besar dan berarti bagi proses pekerjaan karyawan. Melalui instruksi kerja yang jelas dan juga koordinasi dengan karyawan membuat pekerjaan akan semakin mudah untuk dihadapi dan diselesaikan. Tidak hanya itu saja, pimpinan seringkali memberikan solusi atas

permasalahan lapangan yang ada sehingga pekerjaan menjadi semakin lancar. Jika pimpinan tidak mampu ataupun kurang sesuai dalam menerapkan kepemimpinannya dalam perusahaan, maka karyawan akan semakin kebingungan dalam bekerja dan tidak pekerjaan tidak dapat terkoordinir dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan akan kurang optimal.

Menurut Edison *et al.* (2017: 91), gaya kepemimpinan merupakan pendekatan pemimpin mengambil putusan atau bagaimana langkah memberikan pengaruh bagi anggota dalam menggapai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan tersebut merupakan hasil kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan. Oleh karenanya, selaras akan teori tersebut yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh akan kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Studi ini selaras akan temuan Siagian dan Khair (2018) yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai signifikan akan Kinerja karyawan. Salah satu tolak ukur kinerja karyawan adalah produktivitas. Pemimpin atau karyawan dalam pola pengawasan dan tugas adalah penentu terwujudnya tujuan perusahaan, dalam artian lain produktivitas perusahaan didapatkan melalui kinerja karyawannya. Sehingga bisa dinyatakan seluruh tindakan yang diambil pada tiap aktivitas ditentukan dan diprakarsai dari anggota organisasi.

Secara tidak langsung, melalui hasil penelitian ini, gaya seorang pimpinan dalam membawahi karyawan dapat menentukan seberapa besar Kinerja Karyawanyang akan dihasilkan. Semakin baik kepemimpinan pemimpin akan bawahan, dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan berbagai gaya kepemimpinan yang ada, pimpinan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan serta menyesuaikan dari

karakteristik karyawan sehingga dalam implementasinya dapat memberikan kelancaran bagi pekerjaan.

#### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui temuan studi tersebut bisa dinyatakan Lingkungan Kerja memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  dari Lingkungan Kerja 3,042 lebih besar dari besaran  $t$  tabel senilai 2.01290 dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Sehingga bisa diambil simpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menandakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama, di mana besarnya pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 0,354 atau 35,4% akan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan studi mendapatkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dipersepsikan sebagai area kerja dan keseluruhan yang ada dalam menunjang pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang memadai di CV. Mitra Usaha Bersama seperti fasilitas dan sarana kerja yang mendukung, area kerja yang bersih, keamanan yang terjaga dan terhindar dari polusi suara maupun udara dapat memberikan kenyamanan kerja sehingga karyawan akan fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Artinya, lingkungan kerja yang meningkat mampu menyebabkan peningkatan kinerja. Jika lingkungan kurang baik seperti banyaknya fasilitas penunjang kerja yang tidak ada, banyaknya polusi dan kurangnya keamanan pada internal perusahaan menyebabkan karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil tersebut sesuai dengan teori dari Mardiana dalam Sudaryo *et al.* (2018:47) yang menyebutkan lingkungan kerja merupakan keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja kondusif dapat memberi rasa nyaman dan mampu membuat karyawan memberikan hasil dengan optimal. Dilain

sisi, lingkungan kerja turut memberi pengaruh pada emosi pegawai, seperti apabila karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, karyawan tersebut akan betah dalam menjalani pekerjaan, membuat waktu kerja dipergunakan dengan efektif dan membuat capaian kerja meningkat.

Temuan ini selaras akan temuan Siagian dan Khair (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan akan kinerja karyawan. Artinya, semakin ditingkatkannya lingkungan kerja oleh perusahaan, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang lebih baik akan condong dalam mengembangkan kinerja karyawan lebih baik. Akan tetapi ada berbagai masalah dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung pada peningkatan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut, jika pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di area perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa CV. Mitra Usaha Bersama bergerak di bidang pengolahan kembali limbah udang yang akan diproses menjadi produk yang lebih berharga. Maka mengingat produksi yang digunakan menggunakan bahan organik (limbah hewan), maka keadaan dan kebersihan lingkungan kerja harus tetap terjaga, karena jika tidak maka dapat mengganggu output kerja yang dihasilkan dan bahkan menurunkan semangat kerja yang membuat kinerja karyawan menjadi semakin turun.

#### **4.4.3 Pengaruh *Reward* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui temuan studi ini bisa dinyatakan variabel *Reward* mempunyai pengaruh akan Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung 3.310 lebih besar dari nilai  $t$  tabel senilai 2.01290 dan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Berarti bisa diambil simpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterimayang berarti variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama, di

mana besarnya pengaruh *Reward* sebesar 0,372 atau 37,2% akan Kinerja Karyawan.

Dari temuan studi menunjukkan bahwa *Reward* di CV. Mitra Usaha Bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Reward* diartikan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan atas kerja keras dan upaya karyawan dalam menyelesaikan setiap target kerja yang diberikan. Pemberian *Reward* yang maksimal dapat meningkatkan perhatian yang menyebabkan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga mereka akan terpacu untuk selalu bekerja dengan baik dan meningkatkan kerjanya. *Reward* dapat diberikan dalam bentuk insentif, bonus, tunjangan, fasilitas kerja maupun jaminan kesehatan dan semua hal tersebut merupakan aspek penting dalam menggerakkan karyawan untuk selalu meningkatkan kerjanya.

Hasil studi selaras akan temuan Handoko (2016: 66) *Reward* adalah wujud apresiasi upaya dalam memperoleh tenaga kerja profesional selaras akan kewajiban jabatan yang membutuhkan sebuah pembinaan yang berkelanjutan, yakni sebuah upaya kegiatan pemeliharaan, penggunaan, pengorganisasian, dan perencanaan tenaga kerja supaya dapat menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Studi ini selaras akan temuan Fahreza (2020) yang membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin ditingkatkannya *Reward* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemberian apresiasi melewati *reward* adalah komponen krusial pada organisasi. Karena, *reward* pada definisinya adalah wujud apresiasi karya atau nilai-nilai dari individu yang bertujuan untuk memberikan motivasi ke arah yang lebih baik.

#### **4.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Dari temuan studi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* secara bersamaan mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung 66.669 lebih besar dari nilai F tabel senilai 2,81 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini bisa diambil simpulan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang memiliki arti variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* memiliki pengaruh signifikan secara simultan akan Kinerja Karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama. Tiap kenaikan dari variabel independent akan membuat variabel dependen ikut naik. Melalui besaran R Square dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan temuan sebesar 0,813 sehingga bisa diambil simpulan variabel Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh akan kinerja karyawan adalah 81,3% dan dengan sisa 18,7% disebabkan parameter yang tidak diikutsertakan pada studi. Sehingga jika variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* ditingkatkan secara bersamaan membuat Kinerja Karyawan akan lebih optimal.

### **Kesimpulan**

Dari temuan penelitian yang telah dilakukan tentang gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja dan reward pada kinerja karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama, bisa ditarik kesimpulan :

Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan akan Kinerja Karyawan sebesar 26,9%. Sehingga bisa diambil kesimpulan semakin tinggi gaya kepemimpinan, membuat kinerja pegawai karyawan melaju.

Lingkungan Kerja akan memberikan pengaruh signifikan pada performa kerja karyawan sebesar 35,4%. Dapat ditarik kesimpulan, bahwa keadaan lingkungan kerja yang optimal, membuat performa kerja pegawai melaju tinggi.

Pemberian *reward* secara parsial akan memberikan pengaruh secara signifikan pada performa kerja karyawan sebesar 37,2%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan jika semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka semakin tinggi pula performa kerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta *Reward* pada saat bersamaan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja karyawan sebesar 81,3%. Jadi, dengan demikian, bisa diambil kesimpulan *Reward*, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan ditingkatkan secara bersamaan, maka performa kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

### **Saran**

Dari temuan studi yang dilakukan serta simpulan yang diperoleh, peneliti dapat mengemukakan beberapa pendapat yang mungkin bisa memberikan manfaat untuk beberapa pihak yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain :

CV. Mitra Usaha Bersama harus memperhatikan gaya kepemimpinan setiap pimpinan yang telah ditunjuk untuk melaksanakan tugasnya dalam memimpin karyawan. Penerapan Gaya Kepemimpinan juga harus disesuaikan kondisi dan keadaan para pekerja sehingga dapat menciptakan sinergi terbaik untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja harus diperbaiki lebih baik lagi mengingat banyak sekali kegiatan operasional perusahaan yang berada di lapangan. Penerangan yang cukup, kelembapan yang baik dan terhindar dari bau-bauan yang sekiranya dapat mengganggu jalannya pekerjaan harus dioptimalkan. Pemberian *Reward* juga harus disesuaikan atas kondisi dan prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan kinerja yang baik harus mendapatkan *Reward* yang lebih untuk lebih meningkatkan performa dan memberikan kenyamanan kerja bagi tujuan perusahaan di masa yang akan

datang. Dan untuk penelitian selanjutnya dalam mengoptimalkan penelitian dengan judul yang sama, alangkah baiknya jika menggunakan komponen atau parameter yang berbeda untuk mendapatkan informasi yang lebih detail mengenai faktor pengaruh pada kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W.S, Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Vol.1 No.1*
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Fahreza, Ahmad. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIF Group) Cabang Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol.8, No.4
- Faida, E.W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

- Guterres, Luis Aparicio dan Supartha, Wayan Gede. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol.5 No3
- Ghozali, I. (2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*". Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moulana, F., Sunuharyo, B.S., & Utami, H.N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 44 No.1
- Nisyak, Ila Rohmatun. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Vol.5 No.4
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju

- Setiawan, Kadek Ary dan Mujiati, Ni Wayan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12
- Siagian, Tomy Sun dan Khair, Hazmanan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.1 No.1
- Sudaryo, Yoyo., Wibowo Agus., dan Sofiati, Nunung A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwardi dan Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta: Gava Media
- Thoha, M. (2014). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Voon, M.L., Lo, M.C., Ngui, K.S., & Ayob, N.B. 2011. *The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia*. *International Journal of Business, Management and Social Sciences* Vol.2 No.1
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Rajawali Pers.