

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. AEROFOOD ACS SURABAYA

Fahrizal Riski Ferdian
16210183

Fakultas Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia
STIE Mahardhika Surabaya
Jl. Wisata Menanggal NO.42 A, Dukuh Menanggal, Kota Surabaya
fahrizalriski09@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Lingkungan Kerja yang dampaknya pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan PT. Aerofood ACS Surabaya dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden atau karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan hasil pembahasan penelitian sebagai berikut : 1. Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Lingkungan Kerja (Z) sebesar $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Z). 2. Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa pengaruh variabel Motivasi (X2) Terhadap Lingkungan Kerja (Z) sebesar $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Z). 3. Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y) lebih besar $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). 4. Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa pengaruh variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) lebih kecil yaitu $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Variabel Motivasi terhadap Kinerja (Y). 5. Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa pengaruh variabel Lingkungan kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y) lebih besar yaitu $0,37 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja. 6. Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z) diperoleh nilai secara tidak langsung sebesar $0,047$ lebih besar dari nilai secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui lingkungan kerja. 7. Berdasarkan hasil analisis jalur, tampak bahwa pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z) diperoleh nilai secara tidak langsung sebesar $0,132$ lebih kecil dari nilai secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung tidak terdapat pengaruh signifikan Variabel Motivasi terhadap Kinerja melalui lingkungan kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the direct influence of the leadership style and motivation variables on the work environment which impact on employee performance. This research took place at the company PT. Aerofood ACS Surabaya using primary data obtained by distributing questionnaires to 50 respondents or employees using saturated sampling technique. The analytical method used is path analysis with the following discussion results: 1. Based on the results of the path analysis, it appears that the influence of the leadership style variable (X1) on the work environment (Z) is $0,00 < 0,05$. It can be concluded that there is a direct significant influence on the Work Environment (Z). 2. Based on the results of the path analysis, it appears that the influence of the Motivation variable

(X2) on the Work Environment (Z) is $0.00 < 0.05$. It can be concluded that there is a direct significant influence on the Work Environment (Z). 3. Based on the results of the path analysis, it appears that the influence of the leadership style variable (X1) on performance (Y) is greater than 0.05. It can be concluded that directly there is no significant effect on performance (Y). 4. Based on the results of the path analysis, it appears that the influence of the motivation variable (X2) on performance (Y) is smaller, namely $0.00 < 0.05$. It can be concluded that there is a direct significant influence of the Motivation Variable on Performance (Y). 5. Based on the results of the path analysis, it appears that the influence of the work environment variable (Z) on performance (Y) is greater, namely $0.37 < 0.05$. It can be concluded that there is no direct influence of the Work Environment Variable on performance. 6. Based on the results of the path analysis, it appears that the influence of the Leadership Style variable (X1) on performance (Y) through the Work Environment (Z) has an indirect value of 0.047 which is greater than the direct value. It can be concluded that indirectly there is a significant influence of leadership style variables on performance through the work environment. 7. Based on the results of the path analysis, it appears that the influence of the Motivation variable (X2) on performance (Y) through the Work Environment (Z) is obtained an indirect value of 0.132 is smaller than the direct value. It can be concluded that indirectly there is no significant influence of motivation variables on performance through the work environment.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan. Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan *asset* penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain.

Menurut Bangun yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian, penggerakan, pengembangan, perencanaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi“. Sedangkan menurut Schuler yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), “merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat” Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya

Menurut Siagian (2013:154), Gaya kepemimpinan/memimpin berbeda dengan pemimpin. Gaya kepemimpinan/memimpin dipandang sebagai proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya. Sedangkan pemimpin adalah seorang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka (bawahan) ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang melakukan kepemimpinan. Kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan. Seorang yang mempunyai posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengemban tugas untuk melaksanakan kepemimpinan. Pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya.

Motivasi kerja menurut Danang (2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2011:252) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun,

secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. 1) **Motivasi Intrinsik** Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. 2) **Motivasi Ekstrinsik** Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

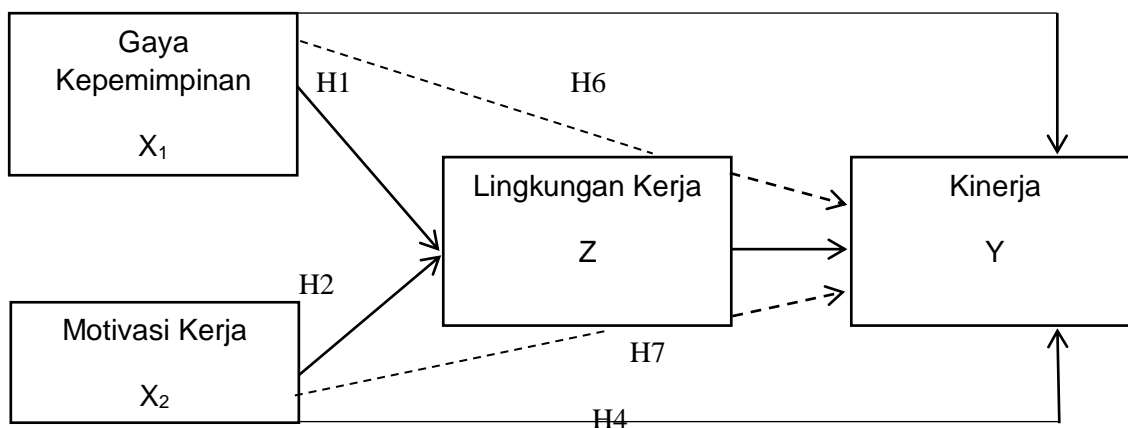
Menurut Nitisemito dalam jurnal Muhammad (2016:183), “lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan”. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1), adalah “semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebannya.

Umumnya tidak dibedakan definisi antara kinerja, prestasi kerja atau hasil kerja, sehingga di dalam memberikan konsep kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja, para ahli sering memakai secara keinginan tanpa membedakan sama sekali. Untuk itu di dalam penulisan ini konsep antara kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja tidak dibedakan dan dapat dipakai secara bergantian dengan memberikan definisi yang sama. Sedarmayanti (2011:260) mengartikan kinerja sebagai *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/ penampilan kerja. Surya Dharma (2012:83) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mangkunegara (2015:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan mencari Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan kerja yang dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Untuk tujuan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada gambar berikut :

H3



Hipotesis Penelitian

H1: Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Aerofood ACS Surabaya.

H2: Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Aerofood ACS Surabaya.

- H3:** Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
- H4:** Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
- H5:** Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
- H6:** Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya.
- H7:** Bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori karena bertujuan melakukan pengujian terhadap rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. tersebut disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dan pengalaman-pengalaman ilmiah. Penelitian ini dibatasi pada seberapa jauh pentingnya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam peningkatan Kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Dalam variabel ini dua variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel Interveningnya adalah Lingkungan Kerja dan variabel bebas adalah Kinerja karyawan (Y). Subjek penelitian ini berfokus pada para karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya bagian kitchen dengan jumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner dengan menggunakan metode non-probability sampling dengan jenis sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik penyebaran kuisioner untuk memperoleh data primer. Dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan dan wawancara langsung kepada responden Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya bagian kitchen. Selanjutnya diuji menggunakan sistem komputer yaitu program *Statistical Package of Sosial Science (SPSS) versi 21 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang terkumpul dari jawaban kuesioner yaitu sebanyak 20 pernyataan untuk 50 responden Karyawan PT Angkasa Citra Sarana *Catering Service (Aerofood ACS)* bagian kitchen. Berikut ini adalah tabulasi data kriteria responden dari Jenis Kelamin dan pendidikan,Sebagai berikut:

Tabel Data Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	26	52.0	52.0	48.0
Wanita	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2019

Hasil dari tabel diatas menjelaskan bahwasannya frekuensi jumlah responden terbanyak menurut Jenis Kelamin adalah Laki-laki dengan prosentase 52%. Dari jumlah responden yang sebanyak 50 responden karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya bgian kitchen.

Tabel Jenjang Pendidikan Reponden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	29	58.0	58.0	58.0
Sarjana	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti 2019

Hasil dari tabel diatas menjelaskan bahwasannya frekuensi jumlah responden terbanyak menurut Jenjang Pendidikan adalah yang berijazah terakhir SMA dengan prosentase 58%. Dari jumlah responden yang sebanyak 50 responden karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya bagian kitchen.

Uji Validitas

Suatu penelitian untuk mengetahui tingkat validnya suatu kuisioner maka dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2011:288) dalam penelitian terdahulu menyatakan suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Tabel Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.363	0,2732	Valid
2	X1.2	0.465	0,2732	Valid
3	X1.3	0.32	0,2732	Valid
4	X1.4	0.363	0,2732	Valid
5	X1.5	0.941	0,2732	Valid
6	Gaya Kepemimpinan X1	0.699	0,2732	Valid
7	X2.1	0.941	0,2732	Valid
8	X2.2	0.941	0,2732	Valid
9	X2.3	0.941	0,2732	Valid
10	X2.4	0.363	0,2732	Valid
11	X2.5	0.941	0,2732	Valid
12	Motivasi Kerja X2	0.972	0,2732	Valid
13	Z.1	0.363	0,2732	Valid
14	Z.2	0.363	0,2732	Valid
15	Z.3	0.941	0,2732	Valid
16	Z.4	0.941	0,2732	Valid
17	Z.5	0.941	0,2732	Valid
18	Lingkungan Kerja Z	0.943	0,2732	Valid
19	Y.1	0.941	0,2732	Valid
20	Y.2	0.363	0,2732	Valid
21	Y.3	0.941	0,2732	Valid
22	Y.4	0.465	0,2732	Valid
23	Y.5	0.525	0,2732	Valid
24	Kinerja Y	0.941	0,2732	Valid

Sumber : *Output SPSS Versi 21*

Berdasarkan nilai distribusi rata item *total corellation* Maka item pernyataan dari masing-masing variabel didalam penelitian dengan r tabel sebesar 0.2732 dan nilai masing-masing variabel dalam penelitian ini > 0.2732. Maka pendistribusian item variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah memiliki distribusi data yang normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka dapat diasumsikan berdistribusi normal. Uji statistik normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov. Pada tahapan pengujian normalnya masing-masing variabel ditentukan dari nilai *asympt sig* (2-tailed) yang harus bernilai besar atau sama dengan *alpha* 0,05.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	50
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19783085
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.073
	Kolmogorov-Smirnov Z	.745
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.635

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Output SPSS Versi 21*

Pada tabel diatas terlihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan motivasi telah menghasilkan nilai *asymp sig (2-tailed)* sebesar 0.635. Yang artinya nilai residual dari data dalam penelitian ini lebih besar dari nilai sig alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal. Dengan demikian tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur yang sesuai dan tidak berubah-ubah pengukurannya dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Sugiyoni, 2013:172). Teknik uji yang digunakan untuk uji Reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka cronbach alpha dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal adalah 0,6

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan X1	0.724	Reliabel
2	Motivasi X2	0.82	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Z	0.799	Reliabel
4	Kinerja Y	0.814	Reliabel

Sumber : *Output SPSS Versi 21*

Pada tabel diatas terlihat hasil uji variabel semua variabel telah memiliki *cronbach alpha* diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan variabel tersebut telah didukung oleh item pertanyaan yang valid dan reliabel oleh sebab itu dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut, serta dinyatakan Reliabel.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t₁ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan uji Durbin-Watson.

**Tabel Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.969	.967	.37020	2.452

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : *Output SPSS Versi 21*

Dari hasil pengujian SPSS versi 21 diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W adalah sebesar 2,452 (nilai antara 1,55 s.d 2,46) yang berarti data dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variable independen dalam suatu model regresi. *Tolerance* mengukur variable-variable bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1 / TOLRELANCE$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Pengambilan keputusan yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* lebih besar dari 0, 10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih tolerir. Berikut ini hasil dari VIF dari masing-masing variable bebas adalah :

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	X1	.234	4.265
	X2	.147	3.091
	Z	.131	4.907

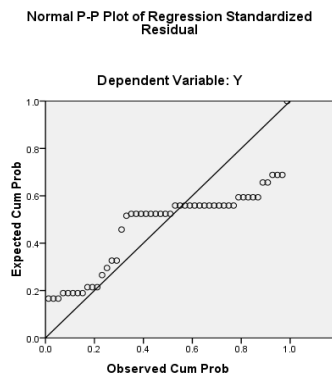
a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Outpt SPSS Versi 21*

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, diperoleh nilai VIF tabel hitung dari masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas karena tingkat nilainya lebih rendah dari nilai 10,0.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Model regresiyang baik yaitu homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil olahan dari uji heteroskedastisitas pada masing-masing variable penelitian :



Sumber : *Output SPSS Versi 21*

Seperti yang terlihat pada gambar di atas bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena penyebarannya merata.

Uji Hipotesis dan Analisis Jalur

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 21. Analisis Jalur (path analisis) Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007) analisis jalur/path analysis adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab

terhadap sebuah variabel akibat. Pada saat melakukan analisis jalur atau path analysis terlebih dahulu dilakukan pembentukan jalur yang dapat dilihat dari akar kuadrat yang terbentuk dari nilai Koefisien Determinasi (R-Square).

Menghitung Jalur Model Regresi 1

Tabel Analisa Jalur Model Regresi 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.038	.844		-1.230	.225
	Gaya Kepemimpinan	.385	.049	.276	7.865	.000
	Motivasi	.666	.030	.777	22.166	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber : *Output SPSS Versi 21*

Mengacu pada tabel *output coefficients* regresi model 1, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) = 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja (Z).

Tabel Model Summary

Model Summary^b

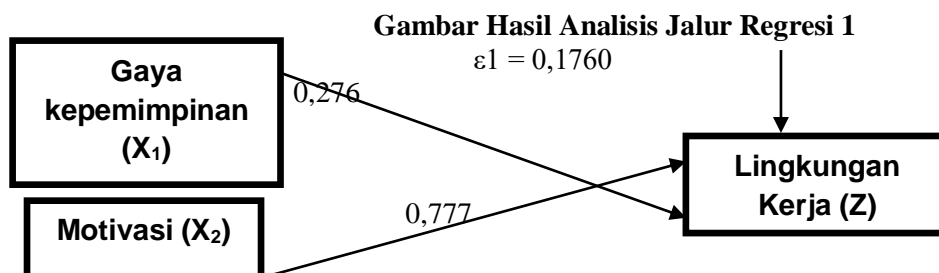
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.969	.967	.37020	2.452

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Z

Sumber : *Output SPSS Versi 21*

Berdasarkan nilai R_{Square} yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,969, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z adalah sebesar 96,9% sementara sisanya 3,1% merupakan kontribusi dari variabel –variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,969)} = 0,1760$ dengan demikian diperoleh diagram jalur model regresi 1 sebagai berikut:



Menghitung Jalur Model Regresi 2

Dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*pathcoefficient*). Berikut penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:

Tabel Analisa Jalur Model Regresi 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
-------	-----------------------------	---------------------------	--

		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.275	1.188		1.073	.289
	Gaya Kepemimpinan	.046	.103	.031	.441	.661
	Motivasi	.720	.141	.786	5.108	.000
	Lingkungan Kerja	.182	.202	.171	.902	.372

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 21

Mengacu pada tabel *output coefficients* regresi model 2, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (Z) lebih besar dari 0.05. Dan nilai signifikan dari variabel motivasi (X_2) lebih kecil dari 0.05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). sedangkan variabel motivasi (X_2) teradapat pengaruh terhadap Kinerja (Y).

Tabel Model Summary
Model Summary^b

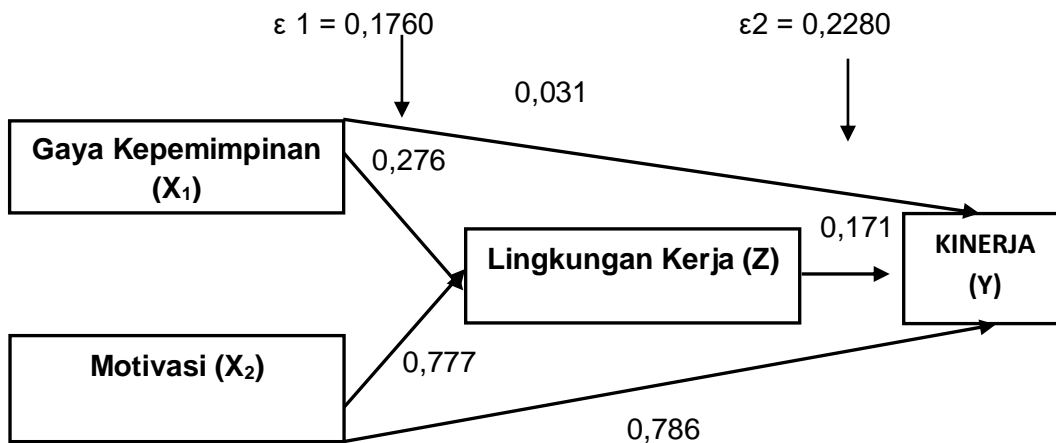
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.945	.51293

a. Predictors: (Constant), Z, X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 21

Berdasarkan nilai R Square yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,948, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y adalah sebesar 94,8% sementara sisanya 5,2% merupakan kontribusi dari variabel –variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 \sqrt{1 - 0,948} = 0,2280$ dengan demikian diperoleh diagram jalur model regresi 2 sebagai berikut.



Hasil Analisis Jalur regresi 2

Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis koefesien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja di PT. Aerofood ACS Surabaya sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan. Pernyataan ini didukung dengan teori Menurut Sedarmayanti dalam hadi (2017) menyatakan, berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik, Terkait dengan hasil penelitian terdahulu, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya

yang dihasilkan akan optimal. Disamping motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Arta Adi Kusuma (2013). Seperti halnya pemimpin PT. Aerofood ACS sudah menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya sebesar $0.00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan. Pernyataan ini didukung dengan teori Menurut Nitisemito (2013:139), “lingkungan kerja non fisik semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan dimana mereka bekerja. Karena dengan adanya motivasi karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya diharapkan mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain agar mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan Arta Adi Kusuma (2013) dalam penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya sebesar $0,441 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan. pernyataan ini didukung dengan teori Menurut Sedarmayanti dalam hadi (2017) menyatakan, berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam penelitian terdahulu menurut Dimas Satriadi (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan diperoleh kesimpulan dari penelitiannya adalah gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi demokratis yang artinya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang sangat kuat dalam memimpin karyawannya. Hal ini dikarenakan pemimpin tidak memaksakan kehendaknya sendiri ketika memutuskan suatu hal demi peningkatan kinerja karyawannya.

Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya lebih kecil yaitu $0.00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan. Pernyataan ini didukung dengan teori Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Hasibuan dalam Erliana (2018) mengungkapkan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya menjadi karyawan yang lebih berkompeten dan berkualitas guna menunjang peningkatan kinerja karyawan. Arta Adi Kusuma (2013) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada Hotel Muria Semarang). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Terkait dengan hasil penelitian tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya yang dihasilkan akan optimal

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya lebih besar yaitu $0.372 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan. Pernyataan ini

didukung dengan teori Menurut Nuraini (2013:97), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal”. Terkait dengan hasil penelitian terdahulu, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya yang dihasilkan akan optimal. Disamping motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Arta Adi Kusuma (2013) dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja di PT. Aerofood ACS Surabaya saat ini masih kurang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui lingkungan kerja diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,031 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,047 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Pernyataan ini didukung dengan teori Menurut Sedarmayanti dalam hadi (2017) menyatakan, berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam penelitian terdahulu menurut Dimas Satriadi (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan diperoleh kesimpulan dari penelitiannya adalah gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi demokratis yang artinya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang sangat kuat dalam memimpin karyawannya. Hal ini dikarenakan pemimpin tidak memaksakan kehendaknya sendiri ketika memutuskan suatu hal demi peningkatan kinerja karyawannya. Apabila suatu gaya kepemimpinan berhasil membuat suasana lingkungan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan maka kinerja karyawan pasti meningkat karena merasa terbantu menyelesaikan pekerjaannya dengan kondisi yang dibutuhkan di PT. Aerofood ACS Surabaya.

Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui lingkungan kerja diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,786 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,132 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Pernyataan ini didukung dengan teori Sedarmayanti dalam jurnal Muhammad (2016:22) mengatakan, “lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kerja pegawai tersebut”. Jadi lingkungan kerja tidak hanya dibentuk dari non fisik saja akan tetapi lingkungan kerja fisik yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Surabaya seperti halnya fasilitas yang menunjang pekerjaan. Dalam penelitian terdahulu Arta Adi Kusuma (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada Hotel Muria Semarang). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Terkait dengan hasil penelitian tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya yang dihasilkan akan optimal. Disamping motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Aerofood ACS Surabaya. Hal ini mengindikasikan karyawan sudah merasakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi

Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Aerofood ACS Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memberikan dampak positif kepada karyawan sehingga setiap karyawan ingin menjadi yang lebih baik. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan sudah cukup baik, sehingga gaya kepemimpinan apapun tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Hal ini mengindikasikan karyawan mengharapkan adanya motivasi sebagai penyemangat dalam bekerja, sehingga motivasi memberikan dampak positif peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Hal ini mengindikasikan fasilitas yang berada disekitar karyawan kurang memadai sehingga kinerja karyawan belum maksimal. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Lingkungan kerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Hal ini mengindikasikan lingkungan kerja yang diciptakan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda membuat Standart Operating Production (SOP) berbeda juga akan tetapi karyawan tetap mempertahankan kinerjanya. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Lingkungan kerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya. Hal ini mengindikasikan karyawan lebih membutuhkan suasana lingkungan kerja fisik guna menunjang kinerja karyawan seperti fasilitas untuk produksi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman dan Muhidin. 2007. Analisis korelasi, Regresi, dan Jalur dalam penelitian. Bandung : Pustaka Setia
- Arta Adi Kusuma, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Cetakan keenam. BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah kota Manado. Jurnal EMBA, VOL.4 NO.1, ISSN 2303-1174, Hal. 44-45
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju
- Siagian. SP. 2013. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta

