



# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN COLLABORATION SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAHKOTA PETRIEDO INDOPERKASA SURABAYA**

Oleh:

Yugo Surya Rogo

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *Collaboration Skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa Di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa Surabaya dengan jumlah sebanyak 30 orang. Metode analisis yang dipakai menggunakan regresi linier berganda dengan uji F untuk uji hipotesis pengaruh secara simultan, dan uji t untuk uji hipotesis pengaruh secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa Surabaya. Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients Beta* tertinggi dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa Surabaya adalah variabel gaya kepemimpinan.

**Kata kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Collaboration Skill, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh para pemimpinnya. Pemimpin didalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dijalannya. Karena seorang pemimpin merupakan motor penggerak bagi organisasi untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Sebagai seorang pemimpin, dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Karena dalam mencapai tujuan organisasi tidaklah selalu berjalan dengan lancar dan banyak faktor yang menjadi penyebabnya. Namun yang paling menentukan adalah faktor manusianya karena menempati posisi sentral dalam kehidupan organisasi. Artinya bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan pada akhirnya ditentukan pada unsur manusianya.

Dengan melihat demikian eratnya hubungan antara tujuan organisasi dengan manusia, sebagai hal yang berkaitan dengan fungsi manajemen dalam mengarahkan dan mengelola SDM menjadi sangat penting. Untuk itu, dibutuhkan suatu kerjasama, kekuatan, dan kepercayaan dalam sebuah tim. Tim yang solid akan terbentuk apabila terwujud suatu kesatuan di dalam satu tim antara atasan

dan bawahan, serta antara sesama anggota tim. Sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang mampu memberikan suatu arahan terhadap bawahannya di dalam setiap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Sehingga kinerja karyawan pun dapat berjalan dengan baik sesuai harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik organisasi itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nawawi (2013:153) bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen, dua definisi perlu dijadikan titik tolak berpikir, yaitu :

Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Menurut Hetty Ismainar (2015:15) lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Sedangkan menurut Harsuko Riniwati (2011:50) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Atau kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan erat dengan kerjasama tim dalam mendapatkan kinerja yang baik pada karyawan PT Mahkota Petriedo Indoperkasa kerjasama yang dimaksud merupakan kerjasama tim dalam mencapai tujuan perusahaan dimana secara tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan itu sendiri. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 704) kerjasama merupakan sesuatu yang ditangani oleh beberapa pihak. Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Landsberger (2011) kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana anggotaanggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

PT.Mahkota Petriedo Indoperkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1970 dengan menjual merk dagang Sepatu, *Handbag*, dan *Apparel Kickers* Kompetitor utama perusahaan ini adalah Hush Puppies, Camel Active, Pierre Cardin, dan Andrew. Perusahaan ini memiliki 1 (satu) unit toko di Jakarta, 2 (dua) unit toko di Surabaya, 1 (satu) unit toko di Makasar dan juga memiliki 50 lebih outlet di seluruh Indonesia. Di setiap outlet itu juga dijaga oleh beberapa SPB dan SPG.

Berdasarkan hasil sementara dengan pimpinan perusahaan, pemimpin perusahaan belum pernah mengadakan survey mengenai kinerja karyawan mereka. Karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan itu dinilai dari sisi gaya kepemimpinan manajer supervisor dan motivasi kerja.

Dan melihat begitu pentingnya peran dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Collaboration skill Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mahkota Petriedo Indoperkasa**”.

### **Tujuan Penelitian:**

Tujuan atas penelitian yang dilaksanakan yaitu :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa.
2. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mahkota Petriedo Indoperkasa.
3. Mengetahui *collaboration skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mahkota Petriedo Indoperkasa.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahkota petriedo indoperkasa secara parsial.
5. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *collaboration skill* terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Petriedo Indoperkasa secara parsial.
6. Mengetahui pengaruh *collaboration skill* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Petriedo Indoperkasa secara parsial.
7. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *collaboration skill* terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa secara simultan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasar paparan Umi Farida (2017:9) Manajemen SDM sebagai manajemen yang dikhususkan pada bidang SDM/personalia/ketenagakerjaan ataupun sebuah bidang ilmu agar bisa dipelajari bagaimana pengaturan proses pemanfaatan SDM secara efisien dan efektif sehingga bisa dicapai tujuan tertentu dan mampu mendatangkan kepuasan untuk seluruh pihak.

### **Kepemimpinan**

Berdasar paparan Hasibuan (2018) pemimpin yaitu individu yang memakai kepemimpinan dan wewenangnya, memberi arah bawahan demi melaksanakan sebagian pekerjaan sehingga tujuan bisa dicapai. *Leader* sebagai seseorang pemimpin yang mempunyai sifat kewibawaan dan kepemimpinan(*personality authority*). Kepemimpinan yaitu cara individu memberi pengaruh atas perilaku bawahan, supaya ampu menjalankan pekerjaan dengan produktif dan menjalin kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan yang dikehendaki.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2005:183) dalam tulisan Happy Tien Milady (2014:24) mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja , metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

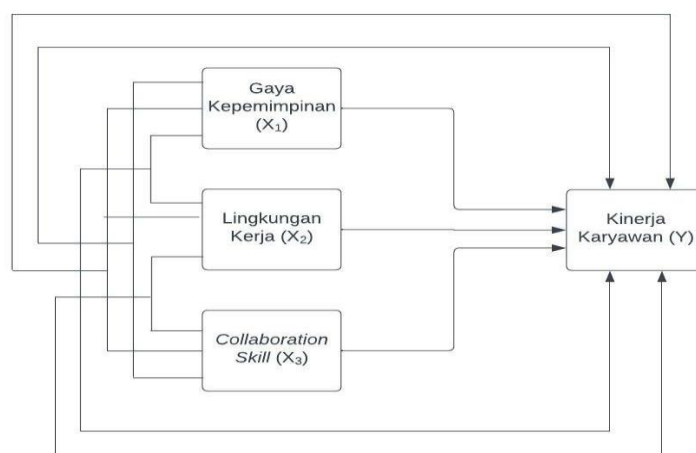
### **Collaboration Skill**

Roucek dan Warren, mengatakan bahwa kolaborasi berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ia adalah suatu proses sosial yang paling dasar. Biasanya, kolaborasi melibatkan pembagian tugas, dimana setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama.

### **Kinerja**

Merujuk pendapat Afandi (2018:84) kinerja ialah ketercapaian hasil individu berdasarkan ukuran yang diberlakukan untuk pekerjaan terkait. Sementara Sutrisno (2016) mengartikan kinerja yakni keberhasilan individu saat menjalankan tugas, hasil kerja yang bisa diraih oleh individu atau sekumpulan individu di sebuah organisasi selaras akan tanggung jawab dan wewenang sendiri-sendiri atau terkait bagaimana individu diharap mampu berperilaku dan berfungsi sejalan akan tugas yang telah dimandatkan kepadanya serta kualitas, waktu, dan kuantitas yang dipakai saat melaksanakan tugas.

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 2.2**  
**Model Kerangka konseptual**

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Berdasar rumusan masalah dalam bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *collaborationskill* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Bahwa variabel *collaborationskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
5. Bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan *collaborationskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
6. Bahwa antara variabel *collaborationskill* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
7. Bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *collaborationskills* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Mengingat penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) maka penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian eksplanatory research, dimana penelitian ini menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009 : 26).

Dengan mengacu pada pendapat di atas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa yang berjumlah 30 karyawan berhubung subyeknya kurang dari 100, maka dalam penelitian ini sampel diambil dari populasi sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Pengertian sampel menurut pendapat Koentjoroningrat (2009) adalah bagian-bagian dari keseluruhan (oleh para ahli statistik disebut populasi atau *universe*) yang menjadi objek sesungguhnya itulah yang disebut sampel (oleh para ahli statistik disebut populasi atau *universe*) yang menjadi objek sesungguhnya itulah yang disebut sampel.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 30, maka Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan Metode total *population sample*. Jadi seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner (angket) kepada responden, observasi, studi pustaka.

### **Teknik Analisis Data**

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas atau kesahihan yang dimaksud adalah seberapa cermat dan tepat suatu kuesioner harus sah dalam melakukan fungsi ukurannya. Semakin tinggi fungsi validitas alat ukur, maka semakin kecil variabel kesalahannya dan dengan demikian angka yang diwajibkan mendekati angka sebenarnya yang sesuai dengan angka tes tersebut. Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi product moment antara skor butir dengan skor skalanya. Koefisien korelasi dapat dianggap memuaskan jika melebihi 0,30 Sugiyono (2008).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Pada penelitian ini digunakan uji reliabilitas dengan metode AlphaCronbach's. Sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah  $\geq 0,6$ .

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan *Collaboration skill* ( $X_3$ ). terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa, dimana persamaan operasional yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$Y$  : Kinerja karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi linier berganda

$X_1$  : Gaya kepemimpinan

$X_2$  : Lingkungan kerja

$X_3$  : *Collaboration Skill*

$e$  : Variabel pengganggu

## Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ square)

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$  square atau  $R^2$ ) menurut Sugiyono (2009) adalah : "jika semua titik terletak tepat pada garis regresi sampel maka  $r^2 = 1$ , dalam hal ini dikatakan sesuai secara sempurna (*perfect fit*)".

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$  square) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan *Collaboration Skill* ( $X_3$ ). terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Mahkota petriedo Indoperkasa.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = \frac{\sum \hat{y}_i^2}{y_i^2}$$

1. Bila  $R^2 = 1$  artinya terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas ( $X$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ).
2. Bila  $R^2 = 0$  artinya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas ( $X$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ).

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Hipotesis yang akan diuji adalah (Ghozali 2018:98).

Kriteria Pengujian (Berdasarkan Signifikansi) :

1. Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima
2. Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak

## 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu struktur modal. Cara mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat tabel *coefficients* dapat dilihat dari koefisien regresi dan hubungan antara variabel tersebut. Jika tanda (-) maka variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen dan jika tidak ada tanda (-) maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	27.897	4.303		6.484	.000			
1 X1	.117	.141	.184	.830	.414	.630	1.587	
X2	-.044	.095	-.104	-.465	.646	.624	1.603	
X3	-.340	.146	-.413	-2.338	.027	.987	1.013	

a. Dependent Variable: Y

Durbin watson

Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 27,897 + 0,117X_1 - 0,044X_2 - 0,340 X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 27,897 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan *collaboration skill* ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 27,897.
2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,117 yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ). Artinya jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan sebesar 0,117 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) konstan.
3. Nilai  $b_2$  sebesar -0,044 yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami

peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan sebesar -0,044satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) konstan.

4. Nilai  $b_3$  sebesar -0,340 yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel *collaboration skill*( $X_3$ ). Artinya jika *collaboration skill*( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan sebesar -0,340 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) konstan.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444 <sup>a</sup>	.198	.105	1.33988	2.206

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R Square adalah sebesar 0,198 atau 19.8%. Hal ini berarti 19,8 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *collaboration skill*. sedangkan sisanya yaitu 80,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Uji f**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.489	3	3.830	2.133	.120 <sup>b</sup>
	Residual	46.677	26	1.795		
	Total	58.167	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

□

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi 0,120 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan *collaboration skill* ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4 Uji t**





Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	27.897	4.303		6.484	.000
1	X1	.117	.141	.184	.830	.000
	X2	-.044	.095	-.104	-.465	.000
	X3	-.340	.146	-.413	-2.338	.000

a. Dependent Variable: Y



Dari tabel di atas diketahui bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah :

- Uji pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai probabilitas atau nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Uji pengaruh parsial antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai probabilitas atau nilai signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Uji pengaruh parsial antara *collaboration skill* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai probabilitas atau nilai signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa pimpinan selalu mengembangkan inisiatif kepada bawahannya dan memelihara komunikasi yang luas kepada bawahannya agar setiap permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan baik, sehingga hal ini menimbulkan motivasi kepada bawahannya untuk menjalin hubungan antara pribadi yang lebih baik. Gary Yukl dalam tulisan Iskandar Putong (2015:14) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Siagian (1985) dalam kutipan Setyowati (2013:103) mengatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki bawahan, sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas cara – cara memimpin yang dipraktekkan oleh orang – orang 'atasan' itu. Sebaliknya sukses atau tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak terutama ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (technical skill) yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh

keahliannya menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (managerial skill). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:170) bahwa makna dan hakikat gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Erni Widajanti (2020) dengan kesimpulan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjadikaryawan PT. Timbul Jaya Motor Boyolali. Penelitian yang dilakukan oleh Suprihatmi Sri Wardiningsih (2016) dengan Judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di karyawan Dinas pariwisata kabupaten Konawe utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Supardi A Bakri (2018) Dengan Judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel babel pusat kota Palembang ( studi kasus bagian pengawas).

## 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Nitisemito (2005:183) dalam tulisan Happy Tien Milady (2014:24) mendefinisikan "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Bambang Kusriyanto (2005:122) dalam tulisan Happy Tien Milady (2014:25), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Menurut Hetty Ismainar (2015:15) lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Eddy Madiono Sutanto (2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bank di kota Malang ada pengaruh secara individu dan pengaruh secara simultan. Penelitian oleh Amilia, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom (Persero) Kantor Divisi Akses Kedaton Bandar Lampung). Skripsi. Universitas Lampung Bandar Lampung.

## 3. *Collaboration Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kamus Heritage Amerika (2000), Pengertian kolaborasi adalah hakekat untuk bekerja bersama khususnya dalam usaha penggabungan pemikiran. Jonathan (2004), Definisi kolaborasi adalah proses interaksi di antara beberapa orang yang berkesinambungan. Gray (1989) mendefinisikan kolaborasi sebagai suatu proses berpikir dimana pihak yang terlibat memandang aspek-aspek perbedaan dari suatu masalah serta menemukan solusi dari perbedaan tersebut dan keterbatasan pandangan mereka terhadap apa yang dapat dilakukan. Roucek dan Warren, mengatakan bahwa kolaborasi berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ia adalah suatu proses sosial yang paling dasar. Biasanya, kolaborasi melibatkan pembagian tugas, dimana

setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama.

4. Penelitian dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. "Bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan".

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) juga mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena mempunyai nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada nilai probabilitas atau nilai signifikansi lingkungan kerja ( $X_2$ ). Hasil penelitian ini mendukung hipotesis "Bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan".

5. Penelitian Dari pengujian dengan uji t juga diketahui bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. "Bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek penelitian lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang positif. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

6. Penelitian Dari pengujian dengan uji t juga di ketahui bahwa *collaborationskill* ( $X_3$ ) secara parsial tidak mempengaruhi karena hal tersebut dari hasil uji bernilai negatif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. "Bahwa variabel *collaboration skill* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang positif. *Collaboration skill* yang baik, aman, dan nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

7. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kebijakan perusahaan apabila ingin meningkatkan maka PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa harus memperhatikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *collaboration skill* yang harus di terapkan di perusahaan secara bersama-sama. Bahwa hasil Dari pengujian dengan uji F diketahui bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan *collaboration skill* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *collaboration skill* secara simultan berpengaruh dan berpositif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa.
2. Terdapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa.
3. Terdapat *collaboration skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa.
4. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahkota petriedo indoperkasa secara parsial.
5. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan *collaboration skill* terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Petriedo Indoperkasa secara parsial.
6. Terdapat pengaruh *collaboration skill* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Petriedo Indoperkasa secara parsial.
7. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *collaboration skill* terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa secara simultan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan kerja karyawan, dan *collaborationskill* karena dari hasil penelitian terbukti bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pimpinan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa sebaiknya lebih demokratis lagi dalam menerapkan kepemimpinannya kepada karyawan, misalnya dengan lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta membuka saluran yang lebih terbuka untuk menampung kritik dan saran dari karyawan.
3. Pimpinan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik agar karyawan senang bekerja dan memacu motivasi kerja sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat, misalnya dengan menciptakan tim-tim kerja pada setiap pekerjaan yang dilakukan.
4. Pimpinan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa sebaiknya menciptakan *collaborationskill* kerja yang efisien agar karyawan lebih giat dalam mengeluarkan ide atau gagasan pemikiran dengan mengkolaborasikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *collaborationskill* yang dimiliki karyawan.
5. Pimpinan PT. Mahkota Petriedo Indoperkasa sebaiknya menciptakan gagasan atau motivasi kerja dalam menyemangati karyawan dengan baik dan bisa di mengerti dengan karyawan.
6. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akadely, anggun parassuci,2018, *pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan*; studi pada bank BJB cabang ciamis, journal management Review Vol. 1 NO.3tahun 2018
- Arikunto, Suharsemi.2016. *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Badriya,Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bakri, Supardi A. 2018. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel. Palembang.
- Fahlevi, Mochammad Dhika. 2018. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Pemkot Tangerang.
- Happy Tien Milady, 2014, *Jurnal Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Harsuko Riniwati, 2011, *Motivasi dan Kinerja*, Penerbit Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Hasibuan.,& Melayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hetty Ismainar, 2015, *Manajemen Unit Kerja*, Ed. 1, Cet. 1, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Iskandar Putong, 2015,*Pengaruh Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ismail Nawawi Uha, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Ed. 1, Cet. 1, Penerbit Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Kadarisman, M , 2017, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamal, Fahmi, Widi Winarso, dan Edy Sulistio. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus : PT Agung Citra Transformasi) dalam Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM) Vol. 15 No.2 (hlm. 38-49)". Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara.
- Komariyah. 2019. The Influence of leadership work environment, and compensation on work achievement with work commitment as an intervening variable.

- Kulsum,Umi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan PT.Asuransi Generalli Yogyakarta: Jurnal Manajemen.
- Malau,Jannah, Winda Chairul. 2018. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi,2017, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bogor : In Media
- R. Amilia. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Saputra, Rizki. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sedarmayanti, 2017, *Kepemimpinan Serta meningkatkan Kinerja*, PT. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Senja Nilasari, 2015, *Manajemen Strategi*, Cet.1, Penerbit Dunia Cerdas, Jakarta Timur.
- Setyowati, 2016, *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*, Ed. 1, Cet. 1, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sihotan, A, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2017 , *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cet. Ke 6. Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Cet. Ke 13. Alfa Beta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2018, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAP.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Andi
- Suryaningtyas, Dianawati. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan Holtikultura.

- Sutanto, Edy Madiono. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Terry, George R,2014, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bandung: Bumi Aksara
- Togas, Franky Bastian. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wardiningsih, Suprihatmi Sri. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan
- Widajanti, Emi. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Timbul Jaya Motor Boyolali.
- Zainal, V.R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.