

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi bengkel pusat pt. siantar top tbk sidoarjo

Elok Chaeruri, Wiwik Budiarti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Wiwik.budiarti@unitomo.ac.id

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan divisi bengkel pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo sebanyak 90 karyawan. Alat yang digunakan adalah dengan tabulasi kuisioner, pengolahan data menggunakan uji validitas dengan ketentuan semua data dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,1$, dan uji reliabilitas dengan ketentuan semua data dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji f serta Uji Asumsi Klasik. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar (37,180). Dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT *This study aims to analyze the effect of leadership, communication and work environment simultaneously and partially on the performance of employees of PT Siantar Top Tbk Divisi Bengkel Pusat Sidoarjo. The approach in this research is to use quantitative research methods. The population of this study all employees of PT Siantar Top Tbk Divisi Bengkel Pusat Sidoarjo were 90 employees. The tools used are questionnaire tabulation, data processing using validity test with the provisions of all data declared valid if the value of $r_{count} > r_{table}$ and a significant value > 0.1 , and the reliability test with the provisions of all data declared reliable if *Cronbach Alpha* > 0.6 , Engineering the data analysis used in this study uses Multiple Linear Regression analysis t Test and f Test and Classical Assumption Test. The results in this study indicate if the variables of Leadership Style (X1), Communication (X2) and Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) of (37,180). And the Physical Work Environment has a dominant influence on the Employee Performance of PT Siantar Top Tbk Divisi Bengkel Pusat Sidoarjo.*

Keywords: *Leadership Style; Communication; Work Environment; Employee Performance.*

PENGANTAR

Sumber Daya Manusia adalah salah satu kunci utama yang menentukan perkembangan pada suatu perusahaan (Indrasari et al., 2015). Pada hakikatnya, SDM yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang difungsikan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2002) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kepemimpinan merupakan hal yang menjadikan faktor penting bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: *pertama*, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; dan *kedua*, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Indrasari, 2017a). Pemimpin dalam organisasi diperlukan untuk mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik dalam menentukan visi dan misi organisasi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Thoha (1983) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung (Indrasari, 2017b).

Pemimpin yang memahami bawahan cenderung akan lebih dipercaya oleh bawahan sehingga setiap arahan yang diberikan akan mempunyai dampak positif terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian sasaran organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi bagi bawahan melalui cara komunikasi agar dapat meningkatkan kinerja dengan cara tindakan-tindakan yang ditetapkan oleh organisasi. Selain peranan seorang pemimpin, komunikasi juga mempengaruhi kelangsungan hidup suatu organisasi (Sholichah, 2017). Komunikasi yang tercipta secara baik di dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pemimpin dan bawahan serta orang-orang pada tingkat yang setara. Komunikasi tersebut dapat berupa komunikasi formal maupun komunikasi non formal. Seperti yang dinyatakan oleh Thoha (1983) bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Hal inilah yang menjadi pentingnya dilakukan komunikasi secara berkelanjutan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi instansi. Menurut Wursanto (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang diciptakan sedemikian rupa dan didukung manajemen yang baik, maka akan menimbulkan rasa gairah bekerja dalam diri karyawan. Penataan ruang kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh pimpinan agar karyawan yang bekerja tidak merasa jenuh, bosan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terbengkalai dan tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik secara tepat waktu dan optimal.

PT. Siantar Top Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan ringan, seperti snack mie, krupuk, wafer, maupun biskuit. Perusahaan yang

berlokasi di Sidoarjo ini terdiri dari beberapa divisi *factory, accounting, purchase, P&D, R&D, HRD, personalia, bengkel pusat* hingga marketing. Penulis memilih untuk mengamati divisi Bengkel Pusat yang bertugas dalam perawatan inventaris serta penambahan aset perusahaan atau mesin produksi karena STT merupakan perusahaan yang mempunyai sejumlah anak cabang perusahaan di Indonesia yang mempunyai semangat meningkatkan perusahaan dan daya saing terhadap perusahaan makanan ringan yang lain. Selain itu divisi Bengkel Pusat di STT yang mempunyai tugas memelihara dan menambah aset perusahaan dinilai penting karena menyangkut efektivitas dan efisiensi. Maka ketika tenaga kerja yang berada di divisi Bengkel Pusat STT dapat bekerja secara efektif dan efisien dapat membawa keuntungan pada keuntungan maksimal yang diharapkan oleh perusahaan. Tentunya kehadiran pemimpin dalam suatu divisi sangat diperlukan dalam mendukung keberlangsungan suatu perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan ada sedikit permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Seperti peran pemimpin yang kurang maksimal dengan ditandainya karyawan yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas. Pemimpin tidak menggunakan kewenangannya dengan baik hal tersebut terlihat dengan adanya pembagian tugas yang tidak merata karena masih dijumpai karyawan yang diberi tugas dan tanggung jawab berlebih sehingga menjadikan karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Dampak yang ditimbulkan adalah karyawan yang bekerja menjadi tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya produktivitas pada suatu perusahaan.

Selain itu komunikasi yang terjalin di divisi Bengkel Pusat kadangkala ditemui kendala, seperti perbedaan informasi dalam penerimaan pesan dan kurang tercapainya kesamaan makna menjadi penyebabnya. Karyawan terkadang tidak seluruhnya memahami tugas yang harus dilaksanakan dan karyawan kadang keliru menafsirkan informasi yang disampaikan dalam menjalankan instruksi pimpinan. Faktor lainnya adalah lingkungan yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik dapat terkait pada hal seperti fasilitas penunjang bekerja sedangkan lingkungan non fisik terkait pada hal mental atau psikologi. Berdasarkan fakta yang telah dijumpai oleh peneliti terdapat lingkungan non fisik yang berpengaruh seperti masih sering terjadinya persaingan antar karyawan yang dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu aspek lingkungan fisik dalam penelitian ini meliputi pencahayaan, keamanan, kebisingan, dan fasilitas menjadi hal yang paling utama dalam penelitian ini dikarenakan apabila aspek lingkungan fisik yang menjadi sarana utama dalam bekerja mengalami gangguan maka secara tidak langsung akan membawa pengaruh pada produktivitas di Perusahaan STT lebih khususnya divisi Bengkel Pusat.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah yang digunakan dalam penelitian berikut adalah Apakah gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo? Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo? Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo? Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo?

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT Siantar Top Divisi Bengkel Pusat (*Maintenance*) yang masih aktif kerja yang berjumlah 90 orang karyawan. Yang meliputi karyawan Office sebanyak 18 karyawan dan 72 karyawan teknik.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan pendekatan teknik Sampling Jenuh dimana sampel yang digunakan dari semua anggota populasi yaitu 90 karyawan. Yang meliputi karyawan *office* sebanyak 18 karyawan dan 72 karyawan teknik.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jenis data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), dengan memberikan kuisioner secara langsung ke responden.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh responden yaitu karyawan PT Siantar Top Divisi Bengkel Pusat (*Maintenance*). Yang meliputi karyawan *office* sebanyak 18 karyawan dan 72 karyawan teknik.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara langsung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara peneliti menyebar kuisioner secara langsung kepada responden dan wawancara kepada responden.

PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, data pokok terdiri dari data hasil penelitian yang berhubungan langsung dengan variabel bebas dan variabel terikat. Berikut karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Berdasarkan Umur Responden

Dari 90 responden yang menjawab kuesioner yang telah diberikan dapat diketahui umur para responden yakni pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 30 Tahun	31	34.40
2	30 – 40 Tahun	13	14.40
3	>40 Tahun	46	51.10
Total		90	100.00

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut diketahui responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 31 orang (34.40%), usia 30-40 tahun sebanyak 13 orang (14.40%), dan usia >40 tahun sebanyak 46 orang (51.10%).

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Dari 90 responden yang menjawab kuesioner yang telah diberikan dapat diketahui jenis kelamin para responden pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki – Laki	85	94.40
2	Perempuan	5	5.60
Total		90	100.00

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 85 orang (94.40%) dan perempuan sebanyak 5 orang (5.60%).

Berdasarkan Masa Bekerja Responden

Dari 90 responden yang menjawab kuesioner yang telah diberikan dapat diketahui masa bekerja para responden pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja Responden

No	Masa Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	<1 Tahun	5	5.60
2	1 – 2 Tahun	3	3.30
3	3 Tahun	15	16.70
4	>4 Tahun	67	74.40
Total		90	100.00

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa lama bekerja responden yang kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang (5.60%), lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 3 orang (3.30%), lama bekerja 3 tahun sebanyak 15 orang (16.70%), lama bekerja >4 tahun sebanyak 67 orang (74.40%).

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam kuisoner. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Adapun jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel adalah sebagai berikut:

a. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan Adalah gaya yang digunakan oleh seorang manajer / atasan untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Hasil tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) yang diberikan organisasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Pimpinan mempunyai sikap teladan sehingga membuat kinerja saya baik.	1	2	7	60	20	4.07
2	Pimpinan cukup dalam mengatur dan membagi tugas kepada karyawannya membuat kinerja baik.	1	0	9	59	21	4.10
3	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat, benar dan bijaksan sehingga membuat kinerja saya baik.	0	2	3	56	29	4.24
4	Pimpinan mampu melakukan koordinasi dengan bawahan dengan baik dan lancar sehingga membuat kinerja saya baik.	0	2	3	48	37	4.33
Mean Skor Keseluruhan							4.18

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pernyataan “Pimpinan mampu melakukan koordinasi dengan bawahan dengan baik dan lancar sehingga membuat kinerja saya baik” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.33 yang berarti bahwa responden setuju pimpinan mampu berkoordinasi dengan baik dan lancar dengan bawahannya sehingga kinerja saya baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 4.18, yang berarti responden setuju bahwa gaya kepemimpinan di bengkel pusat untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan cukup baik.

b. Deskriptif Variabel Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah sistem pertukaran informasi antar pegawai, baik melalui perantara media komunikasi maupun dilakukan secara langsung. Hasil tanggapan responden terhadap Komunikasi (X2) yang diberikan organisasi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Jawaban Responden Terhadap Indikator Komunikasi

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Komunikasi saya dengan sesama karyawan lainnya di perusahaan terjalin dengan baik sehingga membuat kinerja saya baik.	1	1	4	49	35	4.33
2	Komunikasi antara atasan dan bawahan di perusahaan terjalin dengan baik sehingga membuat kinerja saya baik.	1	1	15	52	21	4.29
3	Penggunaan sarana komunikasi di perusahaan sangat membantu dalam berkoordinasi sehingga membuat kinerja saya baik.	0	2	20	54	14	4.01
4	Penyampaian informasi yang disampaikan pimpinan kepada saya sangat jelas sehingga membuat kinerja saya baik.	0	2	5	53	30	4.23
Mean Skor Keseluruhan							4.21

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan “Komunikasi saya dengan sesama karyawan lainnya di perusahaan terjalin dengan baik sehingga membuat kinerja saya baik” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.33 yang berarti responden setuju komunikasi sesama karyawan di perusahaan terjalin dengan baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi (X2) sebesar 4.21, yang berarti responden setuju bahwa komunikasi yang terjalin dengan sesama karyawan, dengan atasan dan sarana komunikasi dalam perusahaan sudah terjalin dengan baik.

c. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Lingkungan Kerja Fisik semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 6. Jawaban Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Ruang kerja di ruangan / workshop bebas dari suara bising terkecuali mesin (alat kerja) sehingga membuat kinerja saya baik.	1	1	12	61	15	3.98
2	Keamanan di area kerja terjaga dengan baik sehingga membuat kinerja saya baik.	0	1	10	49	30	4.20
3	Penerangan di ruang kerja / workshop cukup baik sehingga membuat kinerja saya baik.	0	1	10	54	25	4.14
4	Fasilitas yang tersedia cukup memadai sehingga membuat kinerja saya baik. Karyawan Kantor : AC, Telepon, Mesin Fax, Printer, Internet. Karyawan Teknik : Alat Kerja, Sepatu Safety, Helm Proyek, Tangga.	1	0	33	47	9	3.70
Mean Skor Keseluruhan							4.00

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan “Keamanan di area kerja terjaga dengan baik sehingga membuat kinerja saya baik” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.20 yang berarti responden setuju bahwa keamanan di area kerja terjaga dengan aman sehingga membuat karyawan tenang dan dapat membuat kinerja karyawan baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 4.00, yang berarti responden setuju bahwa lingkungan kerja di bengkel pusat cukup baik.

d. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Tabel 7. Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Kinerja saya baik karena saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu.	0	3	9	68	10	3.94
2	Kinerja saya baik karena kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkan perusahaan.	1	0	8	55	26	4.17
3	Kinerja saya baik karena saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0	2	12	57	19	4.03
4	Kinerja saya baik karena tingkat kehadiran saya tinggi.	0	2	8	58	22	4.11
5	Kinerja saya baik karena saya mampu melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	8	49	31	4.21
Mean Skor Keseluruhan							4.09

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan “Kinerja saya baik karena saya mampu melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata tertinggi 4.21 yang berarti tingkat kerjasama yang terjalin di Bengkel Pusat sehingga membuat kinerja karyawan menjadi baik. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.09 yang berarti responden setuju bahwa kinerja karyawan di Bengkel Pusat cukup tinggi.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Guna mengetahui keabsahan data berdasarkan tanggapan 90 responden pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji validitas. Uji validitas didapatkan dari 4 pernyataan yang terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), 4 pernyataan yang terdapat pada variabel Komunikasi (X2), 4 pernyataan yang terdapat pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 5 pernyataan.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,889	0,207	Valid
X1.2	0,836	0,207	Valid
X1.3	0,777	0,207	Valid
X1.4	0,718	0,207	Valid
Komunikasi (X2)			
X2.1	0,792	0,207	Valid
X2.2	0,787	0,207	Valid
X2.3	0,774	0,207	Valid
X2.4	0,762	0,207	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)			
X3.1	0,798	0,207	Valid
X3.2	0,713	0,207	Valid
X3.3	0,701	0,207	Valid
X3.4	0,701	0,207	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,808	0,207	Valid
Y2	0,817	0,207	Valid
Y3	0,825	0,207	Valid
Y4	0,791	0,207	Valid
Y5	0,732	0,207	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,207.

2. Uji Reliabilitas

Guna mengetahui keakuratan data berdasarkan tanggapan 90 responden pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji reliabilitas terhadap tiap-tiap variabel dengan bantuan program SPSS 21.0. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,820	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,783	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,704	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah

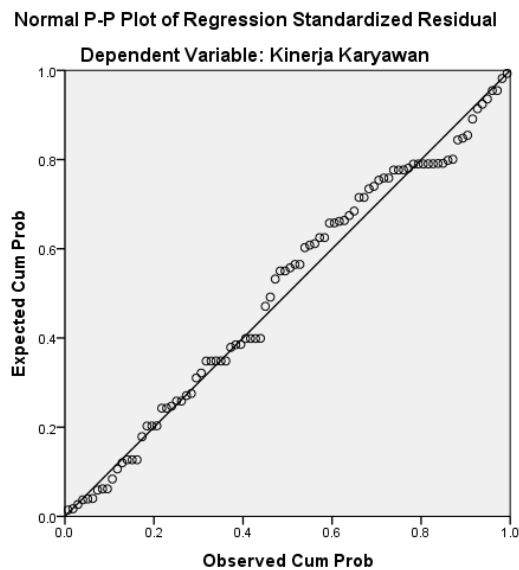
Berdasarkan tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel, karena r_{alpha} lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Analisis Grafik :



Gambar 1. Gambar Kurva Normal P- Plot

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Gambar 1 terlihat titik-titik berhimpit disekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

b. Uji Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik *non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S)* (Ghozali, 2016).

Tabel 10. Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34160587
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.073
	Negative	-.073
	Kolmogorov-Smirnov Z	.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.720

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test* dengan signifikansi 0,720 (*Asymp. Sig. (2tailed)*) yang lebih besar dari 0.05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.524	.342		1.533	.129		
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.308	.100	.316	3.063	.003	.477	2.096
Komunikasi	.256	.096	.268	2.674	.009	.504	1.985
Lingkungan Kerja	.307	.097	.290	3.159	.002	.603	1.660

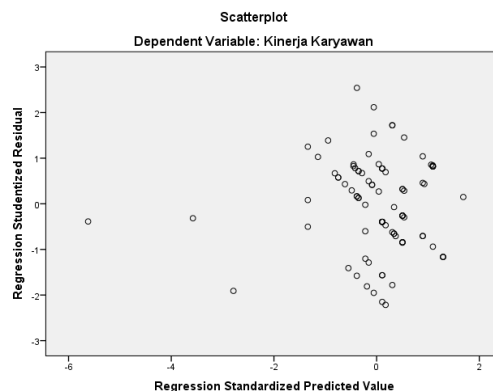
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) semua variabel independen ≤ 10 . Yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,477, nilai *tolerance* Komunikasi sebesar 0,504, nilai *tolerance* Lingkungan Kerja sebesar 0,603. Adapun nilai *VIF* Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 2,096, nilai *VIF* Komunikasi 1,985, nilai Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,660. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi ini dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya. Jika dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

e. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12. Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.524	.342		1.533	.129
1 Gaya Kepemimpinan	.308	.100	.316	3.063	.003
Komunikasi	.256	.096	.268	2.674	.009
Lingkungan Kerja	.307	.097	.290	3.159	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 12 di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,524 + 0,308(X1) + 0,256(X2) + 0,307(X3) + e$$

f. Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian dengan uji F telah diperoleh dari program SPSS 21.0 sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.470	3	4.490	37.180	.000 ^b
	Residual	10.386	86	.121		
	Total	23.856	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} 37,180 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh derajat pembilang $k = 3$ dan $df = n - k - 1 = 90 - 3 - 1 = 86$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,71. Hasil F_{hitung} (37,180) > F_{tabel} (2,71), dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian dengan uji t telah diperoleh dari program SPSS 21.0 sebagai berikut:

Tabel 14. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.524	.342		1.533	.129
	Gaya Kepemimpinan	.308	.100	.316	3.063	.003
	Komunikasi	.256	.096	.268	2.674	.009
	Lingkungan Kerja	.307	.097	.290	3.159	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai F_{hitung} (31,780) > F_{tabel} (2,71). Hal tersebut dapat diartikan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) semakin berkualitas maka Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo akan semakin berkualitas juga, sebaliknya apabila jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) kurang berkualitas maka Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo akan semakin kurang berkualitas juga. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,549, hal ini berarti kemampuan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah 54,9% sementara sisanya 46,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t diketahui bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (3,063) > t_{tabel} (1,9879). Hal ini diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo. Jika Gaya Kepemimpinan transformasional semakin tinggi maka Kinerja Karyawan pada Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Pengaruh Komunikasi (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t diketahui bahwa secara parsial Komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05 dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,674) > t_{tabel} (1,9879). Hal ini diartikan bahwa Komunikasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo. Jika komunikasi antar karyawan ataupun atasan semakin tinggi maka kinerja karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t diketahui bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,0092 atau lebih kecil dari 0,05 dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (3,159) > t_{tabel} (1,9879). Hal ini diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo. Apabila Lingkungan Kerja fisik semakin tinggi maka Kinerja Karyawan pada Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Variabel Bebas yang paling berpengaruh

Variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo adalah Lingkungan Kerja Fisik (X3). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,005 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) dimana memiliki nilai paling kecil dibandingkan dengan nilai Signifikansi untuk variabel bebas lainnya yaitu Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3).

KESIMPULAN

Dalam pengujian secara simultan yang menggunakan uji F, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (37,180) > F_{tabel} (2,71)$, maka dengan demikian bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo. Dalam pengujian secara parsial yang menggunakan uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dapat diketahui nilai $t_{hitung} (3,063) > t_{tabel} (1,9879)$, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo.

Dalam pengujian secara parsial yang menggunakan uji t untuk variabel Komunikasi (X2), dapat diketahui nilai $t_{hitung} (2,674) > t_{tabel} (1,9879)$, yang berarti bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo.

Dalam pengujian secara parsial yang menggunakan uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3), dapat diketahui nilai $t_{hitung} (3,159) > t_{tabel} (1,9879)$, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo.

Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar daripada variabel bebas yang lainnya yaitu sebesar 3,159.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Indrasari, M. (2017a). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Indrasari, M. (2017b). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Indrasari, M., Newcombe, P., Eliyana, A., & Yunus, E. (2015). The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sholichah, N. (2017). Apresiasi Masyarakat Miskin Terhadap Layanan Sosial Dasar Pemerintah. *Jurnal Komunikasi Profesional*. <https://doi.org/10.25139/jkp.v1i1.171>

- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Thoha, M. (1983). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Andi Offset.