

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SINARMONAS INDUSTRIES DI SIDOARJO**

Oleh:

Eni Retnowati

Email: eniretnowati1995@gmail.com

Bambang Raditya Purnomo, SE, MM

Email: eniretnowati1995@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmonas Industries. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik Non Probability Sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan yang digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan adalah melakukan tabulasi terhadap kuesioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas dan reliabilitas. Alat uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda dengan program SPSS for Window. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.233 > 0.05$. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$. Dan variable motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$. Uji hipotesis secara simultan dengan nilai sig $0.000 < 0.01$ dan f hitung $10.710 > f$ tabel 2.86 maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study analyzes the influence of leadership style, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Sinarmonas Industries. Data was collected by using the technique of Non Probability Sampling. The number of samples in this study amounted to 40 employees who were used as respondents. The analytical tool used is tabulating the questionnaire, collecting data in the form of validity and reliability tests. The hypothesis testing tool used in this study was multiple linear regression with the SPSS for Window program. The results of this study conclude that partially leadership style (X1) has no significant effect on employee performance with a significance value of $0.233 > 0.05$. The work environment (X2) has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.015 < 0.05$. And the work motivation variable (X3) has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.005 < 0.05$. Simultaneously test the hypothesis with a sig value of $0.000 < 0.01$ and f count $10,710 > f$ table 2.86, so leadership style, work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

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

I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan sering kali berhadapan dengan masalah mengenai kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para karyawannya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, antara lain: kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing karyawan dalam perusahaan.

PT. Sinarmonas Industries (SMI) merupakan perusahaan yang ditunjuk oleh PT. Jembo Cable Company Tbk. sebagai distributor resmi kabel merek Jembo Cable sejak tahun 2013. PT. Sinarmonas Industries membuat beberapa kebijakan yang harus diikuti seluruh karyawan seperti : absensi jam masuk pada pukul 08.00 WIB, pulang pada pukul 17.00 WIB untuk hari senin s/d jumat, sementara pada hari sabtu jam pulang pada pukul 15.00 WIB. Diharapkan karyawan tidak menyepelkan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila karyawan melanggar kebijakan yang sudah ditetapkan maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan tersebut.

Hasil observasi menunjukkan tingkat kehadiran karyawan PT. Sinarmonas Industries periode November 2020 dengan keterangan dalam sebulan ada 14 orang yang tidak hadir dengan keterangan secara keseluruhan sebagai berikut : izin sebanyak 1 kali, cuti 22 kali, dan sakit 1 kali . Namun ketidakhadiran karyawan untuk cuti serta izin di kantor tersebut masih bisa ditolerir karena para karyawan yang tidak masuk tersebut tetap akan memberi kabar dan alasan ketidakhadirannya. Untuk kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi para karyawan dan kedisiplinan mereka (baik mengenai keterlambatan atau mereka pulang sebelum waktu yang ditentukan). Apabila dilihat kinerja karyawan menurun serta seringkali karyawan terlambat dan tidak hadir maka karyawan tersebut akan menerima sanksi berupa pemotongan gaji tersebut sesuai dengan persentase ketidaksiplinanannya, serta akan diberikan sanksi berupa surat peringatan (SP). Surat peringatan batasnya sampai tiga kali (SP1, SP2, SP3), jika sampai tiga kali karyawan masih saja melanggar, karyawan akan dikeluarkan dari perusahaan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan masih seringnya karyawan yang terlambat diindikasikan pada permasalahan di lapangan yang terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan pengawasan dan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya. Dari data yang diperoleh diatas, peran pemimpin sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Sebab, dalam mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki pengaruh terhadap sikap karyawannya, efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik dari para bawahannya. Selain berasal dari kepemimpinan yang ada, lingkungan kerja juga memiliki andil yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga akan ikut serta berpengaruh pada tingkat kehadiran pegawai tersebut, mungkin karena ia merasa terlalu terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, atau bisa terjadi karena adanya konflik dan kesulitan untuk berhubungan dengan rekan kerjanya, serta kurangnya fasilitas pendukung yang diberikan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi keinginannya untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan PT. Sinarmonas Industries mengenai kondisi lingkungan kerja, beliau mengatakan bahwa "Lingkungan kerja disini kurang kondusif, seperti ruangan kerja yang kurang luas, kondisi kekeluargaan sesama karyawan yang kurang, hal itu menyebabkan kami kadang merasa terganggu dengan hal tersebut. Dan akhirnya bisa menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada terganggunya kinerja karyawan. Selain peran penting dari pemimpin dan lingkungan kerja, motivasi juga sangat diperlukan oleh bawahan, baik motivasi secara fisiologis maupun psikologis karena dengan motivasi inilah para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa puas terhadap apa yang diterimanya, dan juga kepemimpinan yang baik maka kinerjanya juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Arini Yulianita tahun 2017 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja CV. Cipta Nusa Sidoarjo" menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rahmedia Saputra tahun 2019 mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau" menggunakan metode

penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pada Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmonas Industries. Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2012:260) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individual. Menurut Robbins (2006) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain yaitu mutu, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, mandiri, dan berkomitmen.

Kepemimpinan

Menurut Stoner, Kepemimpinan adalah Sebuah proses dalam mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait sebuah organisasi atau kelompok demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Hemhiel dan Coons -> Kepemimpinan adalah perilaku individu ketika memimpin aktivitas dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama atau *shared goal*.

Kepemimpinan merupakan sebuah hal yang dibutuhkan dalam perusahaan/kelompok supaya tujuan dapat tercapai. Tanpa adanya satu pun pihak yang berjiwa pemimpin, tujuan sulit untuk dicapai karena tidak ada sosok yang bisa dijadikan pegangan. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

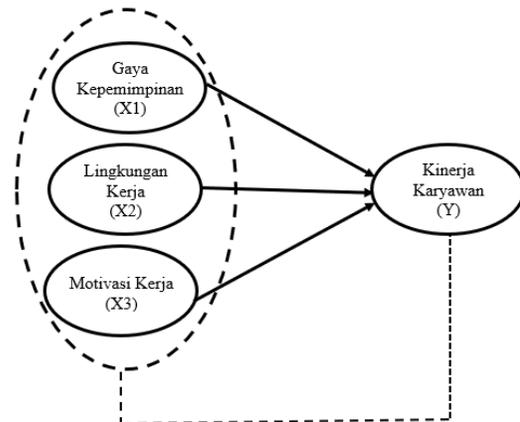
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, hubungan karyawan

Motivasi Kerja

Wexley dan Yukl dalam As’ad (2002) menjelaskan bahwa motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal/keadaan yang menimbulkan motif, sedangkan Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Ernest J. McCormick menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan Variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sinarmonas Industries sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi sebanyak 40 orang maka peneliti mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian meliputi hasil penyebaran kuesioner dan hasil wawancara. Data Sekunder dalam penelitian ini berbentuk naskah dan dokumen. Peneliti memperoleh data sekunder dari PT. Sinarmonas Industries.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didapatkan melalui Kuesioner (Daftar Pernyataan) dan Wawancara.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kuantitatif melalui , Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas , Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f).

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut ini adalah uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dari Item-Item Pertanyaan Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.2	0.463	0.312	Valid
	X1.3	0.548	0.312	Valid
	X1.4	0.529	0.312	Valid
	X1.5	0.631	0.312	Valid
	X1.6	0.480	0.312	Valid

	X1.7	0.733	0.312	Valid
	X1.8	0.390	0.312	Valid
	X1.9	0.560	0.312	Valid
	X1.10	0.607	0.312	Valid
	X1.11	0.713	0.312	Valid
	X1.12	0.413	0.312	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.589	0.312	Valid
	X2.2	0.586	0.312	Valid
	X2.3	0.362	0.312	Valid
	X2.4	0.462	0.312	Valid
	X2.5	0.684	0.312	Valid
	X2.6	0.702	0.312	Valid
	X2.7	0.533	0.312	Valid
	X2.8	0.589	0.312	Valid
	X2.9	0.398	0.312	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.4	0.730	0.312	Valid
	X3.6	0.743	0.312	Valid
	X3.7	0.845	0.312	Valid
	X3.8	0.853	0.312	Valid
	X3.11	0.797	0.312	Valid
	X3.12	0.681	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.4	0.379	0.312	Valid
	Y1.7	0.444	0.312	Valid

Y1.9	0.577	0.312	Valid
Y1.10	1.000	0.312	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 25 data olahan peneliti 2021

Bersadarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden 40 orang dapat diketahui bahwa sebagian pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden yang bekerja sebagai pekerja di PT. Sinarmonas Industries adalah valid apabila dilihat dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian pertanyaan yang ada dalam kuesioner dikatakan layak untuk uji instrument pada data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji reliable :

Tabel 2. Hasil Uji Reliable Item-Item Pertanyaan Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.780	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.706	Reliabel
Motivasi Kerja	0.864	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.680	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas dari 40 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6

Uji Normalitas

Berikut hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68988103
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.061

	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui Dasar untuk menguji normalitas adalah *Kolmogorov Smirnov (K-S)* dengan nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.975	1.026	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	.789	1.267	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	.778	1.286	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* (α) > dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dalam tabel di bawah:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.593	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	.737	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	.381	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji Glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen pada persamaan model regresi terhadap nilai absolut residualnya > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastis dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan hasil uji analisis regresi linier berganda:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-.746	3.560		-.209	.835
Gaya Kepemimpinan	.066	.055	.149	1.212	.233
Lingkungan Kerja	.215	.084	.350	2.564	.015
Motivasi Kerja	.252	.085	.409	2.974	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Dari tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = (0.746) + 0.066 X_1 + 0,215 X_2 + 0.252 X_3$$

- a. Konstanta sebesar -0.746, dapat diartikan jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) adalah nol maka kinerja karyawan nilainya adalah -0.746 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
 - b. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan, jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,066 dengan asumsi bernilai tetap.
 - c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja, jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,215 dengan asumsi bernilai tetap.
 - d. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,252 dengan asumsi bernilai tetap.
- e.

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berikut merupakan hasil uji analisis koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.687 ^a	0.472	0.428	1.759
---	-------------------	-------	-------	-------

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,428 atau 42.8%. Angka tersebut memberikan arti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 42.8%. Sedangkan 57.2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berikut merupakan hasil uji t yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-.746	3.560		-.209	.835
Gaya Kepemimpinan	.066	.055	.149	1.212	.233
Lingkungan Kerja	.215	.084	.350	2.564	.015
Motivasi Kerja	.252	.085	.409	2.974	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 1.212 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.021. Dan diperoleh nilai t signifikansi = 0.233 lebih besar dari $\alpha=0,05$. Karena t hitung (1.212) < t tabel (2.021) maka variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Dari hasil yang di peroleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.025$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmonas Industries.

Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2.564 lebih besar dari t tabel sebesar 2.021. Dan diperoleh nilai t signifikansi = 0.015 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena t hitung (2.564) > t tabel (2.021) maka variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dari hasil yang di peroleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.025$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmonas Industries.

Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2.974 lebih besar dari t tabel sebesar 2.021. Dan diperoleh nilai t signifikansi = 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena t hitung (2.974) > t tabel (2.021) maka variable Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dari hasil yang di peroleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.025$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmonas Industries.

Uji F (Simultan)

Berikut merupakan hasil dari uji F:

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	99.403	3	33.134	10.710	.000 ^b
Residual	111.372	36	3.094		
Total	210.775	39			

Sumber : Output SPSS versi 25 data olahan peneliti 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 9, menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.710 dan nilai Sig pada tabel sebesar 0.000. Nilai F hitung tersebut kita bandingkan dengan F tabel, cara menghitung F tabel = F (k:n-k) F (3:37) = 2.86, dan taraf signifikansinya $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,00$. Terlihat bahwa nilai F hitung 10.710 > F tabel 2.86, maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini berarti bahwa Gaya

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinarmonas Industries.

H0 : $\beta_{1,2} = 0$; Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : $\beta_{1,2} \neq 0$; Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan dapat diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikan $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya ketiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil Analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmonas Industries.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bersadarkan hasil dari penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmonas Industries. Terbukti dengan nilai t hitung (1.212) < t tabel (2.021) dan nilai t signifikansi = 0.233 lebih besar dari 0.05. Temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dari Imelda Talahatu (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kineja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon”, memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berupa (gaya otoriter, demokratis, dan bebas) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Talahatu, 2015).

Meskipun demikian, penelitian ini sejalan dengan kesimpulan penelitian dari (Dhiva Hardi Kusuma, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati, 2019) bahwa Variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung 0,321 < t tabel 1,688 dan nilai signifikansi 0,750 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bambang guritno dan Waridin (2005) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bersadarkan hasil dari penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmonas Industries. Terbukti dengan nilai t hitung (2.564) > t tabel (2.021) dan nilai t signifikansi = 0.015 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian (Ronald Donra Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019) penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005, p. 323) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmonas Industries. Terbukti dengan nilai t hitung (2.974) > t tabel (2.021) dan nilai t signifikansi = 0,005 lebih kecil dari 0.05. Temuan ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Putri Octavianasari, 2017) penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (dalam Nasrudin, 2010) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (knowledge + skill). Selanjutnya, faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pimpinan dan karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Situasi kerja mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, dan iklim kerja (Sedarmayanti, 2011).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa terlihat dari nilai F hitung 10.710 > F tabel 2.86 dan probabilitas signifikansi 0.000 < 0.05. Artinya ketiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Sinarmonas Industries. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rina Loliyana, 2020) bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Gardjito et al., 2014 mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun

sebagai kelompok. Menurut Kamery (2004:141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Hasbuan (2007) dalam penelitian Purwanto (2013) mengartikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa, 1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmonas Industries, 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmonas Industries, 3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmonas Industries, dan 4) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Sinarmonas Industries.

Rekomendasi yang disarankan dari peneliti kepada manajemen PT. Sinarmonas Industries untuk meningkatkan motivasi kerja dan bagi peneliti yang akan datang agar lebih memperdalam hasil dan wacana penelitian, alangkah baiknya jika penelitian selanjutnya menambahkan variabel disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P. (2013). Pengaruh Event Marketing terhadap Keputusan Pembelian Produk Rokok Envio Mild, (2010), 2012–2014.
- Dewi, N. N. (2019). Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Suparma Tbk). *Media Mahardhika*, 17(2), 278–289.
- DIAN FADILLAH, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3Tki) Medan. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance). *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 86–91.
- Kusuma, D. H., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AGRO REJEKI PASURUAN, JAWA TIMUR. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 8(3), 170–176.
- LESTARI, O. N. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan, 4(10), 3146–3167.

- Loliyana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 15–23. <http://doi.org/10.37301/jmubh.v16i1.18330>
- Riadi, M. (2020). Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong). <http://doi.org/https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Rohmah, F. (2019). Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan. *Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gama*, 1–33.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <http://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Satria. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Kediri.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(1), 1689–1699.
- Shimko, Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 143–174. Retrieved from www.ejurnal.asmi.ac.id
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. Retrieved from <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>