PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Evi Dian Fitria
eevifitria@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

ABSTRACT

This research aimed to find out and examine the effect of working environment, leadership style, and working motivation on the employees' performance of PT. Panca Bersama Jaya. While, the population was 62 employees of PT. Panca Bersama Jaya. Moreover the data collection technique used saturated sampling or total sampling. From this technique, the population became its sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. The research result concluded working environment had positive and significant effect on the employees' performance of PT. Panca Bersama Jaya with significance of 0.000. likewise, leadership style had positive and significant effect on the employees' performance with significance 0.018. in addition, working motivation had positive and significant effect on the employees performance of PT. Panca Bersama Jaya with significance of 0.00. in brief, the employees' performance of PT. Panca Bersama Jaya was very affected by working environment, leadership style, and working motivation which given to the company.
Keywords: *working environtment, leasership style, working motivation, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Bersama Jaya.Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panca Bersama Jaya yang berjumlah 62 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling*, sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,018, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Bersama Jaya dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Panca Bersama Jaya sangat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan.
Kata Kunci : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan atau organisasi semakin ketat sehingga, untuk menghadapinya perusahaan harus mampu bertahandan berkembang. Untuk itu adanya SDM (sumber daya manusia) yang berkualiatas sangat berperan dalam menjawab berbagai tantagan itu demi mensukseskan tujuan akhir suatu organisasi, karena pengembangan sumber daya manusia ikut mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, seperti misalnya bagaimanapun besar atau kayanya sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal.

PT. Panca Bersama Jaya bergerak dibidang distributor alat kesehatan implant orthopedi , perusahaan ini berlokasi di jalan Griyo Mapan Utara 1a blok ac No. 15 Tropodo-Waru berdiri sejak 2013.Akta pendiri prusahaan oleh notaries yang bernama Ineu Mauleni, SH No.AHU-26577.AH.01.01TH.2013, Tanggal 16 Mei 2013.Perusahaan tersebut menghasilkan produk yang berkaitan dengan alat kesehatan.Dalam kegiatan operasionalnya PT. Panca

Bersama Jaya mempekejakan 62 karyawan.Untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercipta dari pengaruh variabel seperti lingkngan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

PT. Panca Bersama Jaya menerapkan lingkungan kerja yang dirasa cukup damai. Menentramkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, kebalikannya suatu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan.

Dikategorikan lingkungan kerja yang damai, menentramkan, kondusif apabila karyawan menjalankan kegiatan dengan sangat aman, optimal, tidak mudah mengalami kekacauan mental.Adanya fasilitas-fasilitas yang kurang pada perusahaan tersebut seperti kurangnya rasa aman, dan kurangnya fasilitas seperti meja dan kursi yang sudah tidak nyaman lagi.Lingkungan kerja PT. Panca Bersama Jaya merupakan lingkungan kerja dalam bentuk fasilitas. Fasilitas-fasilitas yang di sediakan oleh PT. Panca Bersama Jaya nantinya akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang sangat membantu dalam proses pengiriman adalah berupa beberapa unit mobil dan beberapa unit sepeda motor.

Pemimpin PT. Panca Bersama Jaya secara umum dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang bagaimana seorang pemimpin bertindak, bagimana ia komunikasi, dan bagaimana ia menghadapi kondisi-kondisi tertentu terkait pelaksanaan tugas dan hubungannya dengan karyawan. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan guna membawa dampak positif berupa sasaran kemajuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan akan membawa tindakan perilaku seseoang pemimpin dalam menjalankan kegiatannya. Karyawan pada PT. Panca Bersama Jaya menginginkan gaya kepemimpinan yang sesuai harapan mereka, seperti kurangnya motivasi yang diberikan dan kurangnya pendekatan terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan akan ditunjukan untuk kepentingan dan kemajuan bersama, yaitu kepentingan dan kemajuan karyawan/ pekerja dan perusahaan. Gaya kepemipminan juga berfungsi untuk menentukan perusahaan akan berjalan dalam jangka panjang atau tidak. Sebab tanpa adanya ketegasan dari pemimpin perusahaan, maka dapat di gambarkanserta dibayangkan betapa cepatnya perusahaan akan mengalami kebangkrutan serta tidak sepadan dengan biaya pelatihan yang dikeluarkan, biaya untuk membeli fasilitas kantor nantinya akan dipergunakan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

PT. Panca Bersama Jaya berupaya memberikan motivasi berupa dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Pengertian tersebut secara tidak langsung mengartikan motivasi terkait dengan kepuasan kerja, karena karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal tersebut berarti karyawan yang termotivasi lebih terpuaskan dalam bekerja.Motivasi yang diberikan pada karyawan belum memenuhi standart yang mereka dapatkan, seperti gaji tidak tepat waktu, dan belum ada asuransi yang diberikan kepada karyawan. Motivasi kerja memiliki dampak bagi karyawan PT. Panca Bersama Jaya dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi yang termotivasi tinggi akan turut mempercepat tercapainya tujuan yang diinginkannya.

Kinerja karyawan di PT. Panca Bersama Jaya diharapkan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Pada ulasan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Bersama Jaya. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja,gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Brsama Jaya.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2).Sedangkan, menurut Sihombing (dalam Dewi dan Laras 2014) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nitisemito (2012:186) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanindikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:46) sebagai berikut :Hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan/ cahaya, sirkulasi udara, kebisingan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluru kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. (Ansory dan Meithiana(2018:260))

Kinerja Karyawan

Nawawi (2013: 235) menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolah sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yakni :

Pertama: Suwati (2013)

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.Penelitian dilakukan dengan menggunakan 29 orang responden yang berasal dari populasi pegawai PT. Tunas Hijau Samarinda.Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

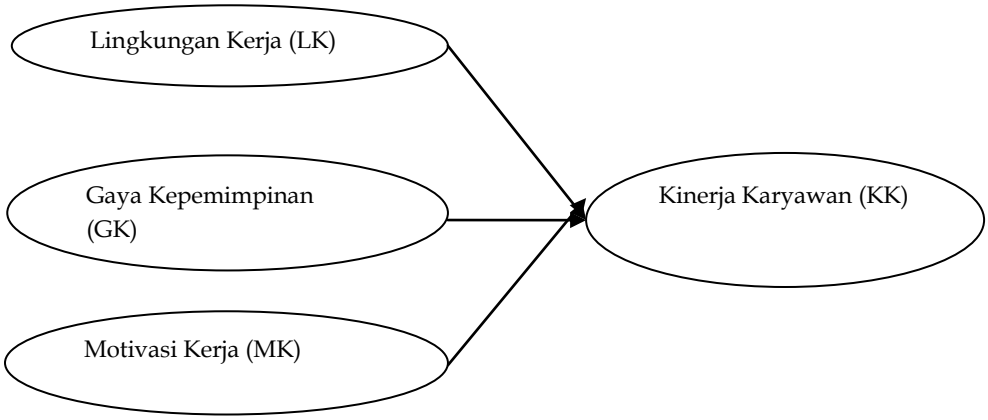
Kedua: Leonando dan Eddy (2013)

Penelitian ini ditunjukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haragon Surabaya.Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ketiga: Rahayu *et al*., (2013)
Penelitian ini ditunjukan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Madiun.Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda.Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat: Sidanti (2015)
Penelitian ini ditunjukan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun.Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda.Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, didiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini adalah gambar rerangka konseptual :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Bersama Jaya

H_2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Bersama Jaya

H_3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Panca Bersama Jaya

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif.Menurut Upe dan Damsid (dalam Timotius, 2017 : 53) metoda kuantitatif pada prinsipnya dilakukan untuk mendapatkan data atau fakta yang dapat digunakan agar mendapatkan kepastian dan kecermatan jawaban atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja

gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Panca Bersama Jaya yang berjumlah 62 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling*, dimana semua anggota populasi yaitu 62 orang karyawan pada PT. Panca Bersama Jaya dijadikan sampel seluruhnya (Sugiyono, 2012:126).

Metode atau teknik pengambilan sampel adalah suatu cara yang perlukan untuk menentukan dan mengambil sampel penelitian, menurut Sekaran (dalam Widodo, 2017 : 69). Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Penentuan sampel tergantung terhadap besar-kecilnya jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk menjangkaunya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan PT. Panca Bersama Jaya untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti telah menggunakankuesioner yang berisikan pertanyaan dan dibagikan kepada karyawan PT. Panca Bersama Jaya yang kemudian akan di input dalam perhitungan SPSS.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan).

1) Variabel *independent* (Variabel Bebas)Variable bebas (*independent variable)* variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat juga 3 (tiga) variable bebas, yaitu:a) Lingkungan Kerja (LK), b) Gaya Kepemimpinan (GK), c) Motivasi Kerja (MK), 2) Variabel *dependent* (variabel terikat) merupakan variabel yang diduga berasal dari pengaruh variabel independen yang telah ditetapkan sendiri oleh peneliti secara sistematis. Dalam peneltian ini variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji reliabilitas adalah alat yang fungsinya untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dikatakan stabil dan konsisten dari waktu ke waktu maka, suatu kuisioner dikatakan reliabel. (Ghozali, 2016 : 47-48).

Analisis Deskriptif

Menurut Werang (2015 : 142) analisis deskriptif adalah statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan sebuah data atau memberikan gambaranyang dilihat dari nilai rata-rata *(mean)*, standar deviasi, varian, minimum, maksimum, sum, range.

Analisis Regresi Linear Berganda

a) Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$KK = a + b_1LK + b_2GK + b_3MK + e$

Dimana :

KK = Kinerja karyawan (*dependent variable*)
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi LK
b_2 = Koefisien regresi GK
b_3 = Koefisien regresi MK
LK = Lingkungan Kerja (*independent variable*)
GK = Gaya kepemimpinan (*independent variable*)
MK = Motivasi Kerja(*independent variable*)
e = Nilai residu

b) Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analsisi koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

c) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menerangkan variasi variabel *dependent*.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi F sebesar 0,05 (α=5%). Menurut Ghozali (2016 : 95) uji kelayakan model memilki tujuan yang berguna untuk mengetahui adanya ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Model regresi linear yang normal atau berdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai > 0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah model regresi dimana antar variabel *independent*nya tidak ada korelasi (Ghozali, 2016:103).Menurut Nugroho (2011 : 101)Untuk menguji ada atau tidaknya multikoleniaritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai yang sering umum dijumpai yang kemudian dipakai ialah nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10, berarti menunjukkan adanya multikoleniaritas dan juga sebaliknya. Apabila nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan nilai VIF ≤ 0,10 maka menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016 : 134) adanya tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.Uji heteroskesdastisitas dalam penelitian ini dengan

melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis (t-*test*)

Uji hipotesis (t-*test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas dan Realibilitas

a) Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	α = 0,05	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,000	0,05	Valid
Gaya Kepemipinan	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nila signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	5

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari total semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel. N of items pada tabel 2 adalah total dari semua variabel bebas dan terikat.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

a) Model Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Koefisien Model Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.029	1.372		1.479	.144
TLK	.757	.117	1.280	6.457	.000
TGK	.286	.117	.257	2.437	.018
TMK	.525	.137	.753	3.838	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

Persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:
KK = 2,029 + 0,757LK + 0,286GK + 0,525MK + e
Penjelasan dari tiap koefisien akan dijelaskan sebagai berikut :
1) Konstanta (2,029)Konstanta adalah nilai dari variabel dependen (kinerja karyawan). Konstanta yang memiliki nilai positif menunjukkan jika variabel independen pelatihan (P), lingkungan kerja (LK), gaya kepemimpinan (GK) bernilai konstan atau tetap maka variabel dependen kinerja karyawan (KK) cenderung positif. (2) Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,757)Koefisien untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal itu berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,757 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.(3) Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (0,286)Koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, hal itu berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh gaya kepemimpnan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,286 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.(4) Koefisien Variabel Motivasi Kerja (0,525)Koefisien untuk variabel motivasi kerja bernilai positif, hal itu berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,525 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

b) Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.827[a]	.684	.668	.78487

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

Dari Tabel 4 didapatkan nilai R^2 sebesar 0,684. Tetapi karena penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari *Adjusted R Square* (Ghozali, 2016:95). Dari tabel tersebut didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,668 atau 66,8%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 66,8% variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

3) Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.448	3	25.816	41.907	,000[b]
Residual	35.729	58	.616		
Total	336.328	60			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), LK,GK,MK

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

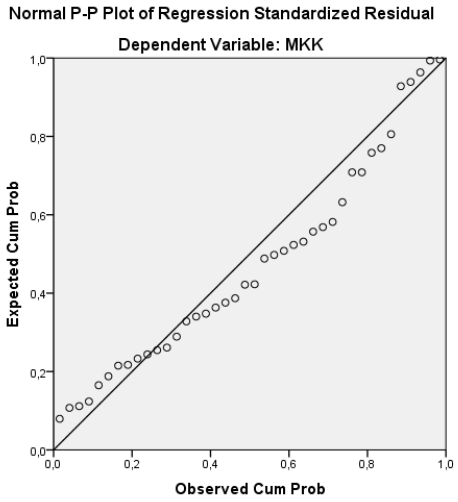
Dari Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan bisa melanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

4) Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Grafik Normal Probability Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *grafik normal probability plot* tampak pada Gambar 2:



Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019
Gambar 2
GrafikNormal Probability Plots

Pada Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal pada regresi yang diteliti.

Kolmogorov-Smirnov Test

Pendekatan *kolmogorov-simrov* menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasil nilai profitabilitas > 0,05 maka dikatakan data normal. Berdasarkan hasil olah SPSS 24 uji statistic non-parametik *kolmogrov-simrnov* disajikan pada Tabel 6 :

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	.76532853
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.094
	Negative	-.103
Test Statistic		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		,522[c,d]

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang tertera pada Gambar 2 dan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa residual pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal karena titik pada grafik normal *probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan juga nilai signifikansi dari *one-sample Kolmogorov-smirnov test* jauh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,522

b) Multikolinearitas

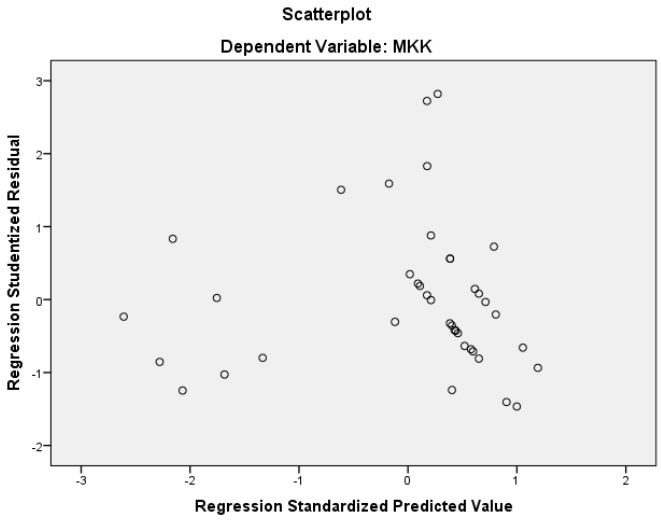
Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
LK	.138	7.225
GK	.487	2.052
MK	.141	7.080
a. Dependent Variable: KK		

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 7, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

c) Heteroskesdastisitas



Sumber :Hasil Output SPSS

Gambar 3
Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskesdastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

6) Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (t-*test*)

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
LK	.757	.117	6.457	.000	0,05	Signifikan
GK	.286	.117	2.437	.018	0,05	Signifikan
MK	.525	.137	3.838	.000	0,05	signifikan

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

SPSS Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan lingkungan kerja (LK), gaya kepemimpinan (GK), dan motivasi keja (MK) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), karena nilai signifikansi pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Hasil penelitian ini, sejajar dengan teori yang menyatakanlingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Dengan demikian lingkungan kerja yang berada di perusahaan PT. Panca Bersama Jaya suasana kerjanya, hubungan dengan rekan kerja, tersedia fasilitas kerja, penerangannya, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta keamanan kerjanya yang cukup baik. Jika semua hal ini optimal maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Panca Bersama Jaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (GK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori dikemukakan oleh Thoha (2013:49) yaitu Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Hal tersebut dapat terlihat dalam kegiatan operasionalnya pimpinan perusahaan PT. Panca Bersama Jaya telah melakukan sebagaian wewenang kepada bawahan, dalam pengambilan keputusan dan kebijakan di buat bersama, komunikasi berlangsung timbal balik, serta memperhatikan perasaan dalam bersikap dalam memenuhui kebutuhan karyawan. Jika semua hal ini telah dilakukan oleh pimpinan PT. Panca Bersama Jaya kepada karyawan maka kinerja karyawan akan dapat meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (MK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, sejajar dengan teori yang menyatakan

bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Kemampuan, kreatifitas, dan keuletan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya jika tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi. Apabila pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya, bisa dipastikan kinerja karyawan akan meningkat juga, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015), bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Panca Bersama Jaya lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja PT. Panca Bersama Jaya berjalan kondusif atau berjalan dengan semestinya maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi kerjayang diberikan kepada karyawan PT. Panca Bersama Jaya ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Saran

Dari hasil penelitian diatas dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :(1)Disarankan kepada pimpinan PT. Panca Bersama jaya mempertahankan Lingkungan kerja yang tyang berupa fasilitas-fasilitas agar zona pada kantor dapat dirasa memiliki kenyamanan dan kepuasan akan fasilitas yang wajib diberikan oleh pemimpin perusahaan. (2) Disarankan bagi perusahaan supaya mempertahankan gaya kepemimpinan dari waktu kewaktu yang sejauh ini sudah diterapkan kepada karyawan. Adanya konsistensi terhadap gaya kepemimpinan juga memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. (3)Disarankan bagi perusahaan PT. Panca Bersama Jaya terutama kepada pimpinan agar lebih memotivasi lagi kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. (4)Penelitian ini dilakukan pada PT. Panca Bersama Jaya yang hanya mencakup tentang aspek lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan atau menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2015. *Kepemimipinan dan Kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Asra, A.,Irawah, P.B., Purwoto, A. 2015. *Metode Penelitian Survei*. In Media. Bogor.

Agusta, L., E.M. Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.*AGORA* 1(3): 142-143.

Dewi, S.K.P., T. Laras. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 5(48): 72.

Firdaus, A. 2012. *Metode Penelitian.* Cetakan Pertama. Jelajah Nusa. Tangerang Selatan.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.Cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Mahsun. 2011. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10.PT Remaja Pasda Karya. Bandung.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.

Morissan. 2014. *Metodologi Penelitian Survei.* Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*.PT Fajar Iterpratama Mandiri. Jakarta.

Nitisemo, S.A. 2012. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Edisi Ketiga.Ghalia Indonesia. Jakarta.

Noor, J. 2015. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Kelima. PRENADA Media. Jakarta.

Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta.

Pebriyanto, N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Baba Rafi Indonesia. *Journal Ilmu dan Riset Manajemen* 6(12):1-15

Prastowo, A. 2014.*Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian.* Cetakan Ketiga. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.

Rahayu, V.T., V. Ariyani., S. Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1(88): 95.

Rivai Z., V. 2014.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sarwono, J. 2013. *Strategi Melakukan Riset Kuantitatif, Kualitatif, Gabungan.*Edisi Pertama. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.

Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

_____. 2012. *Good Govermance "Keperintahan yang baik*. Bagian Kedua Edisi Revisi. Mandar Maju. Bandung.

Sidanti, H. 2015. Pegaruh Lingkungan Kerja, Dosiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* 9(44): 53.

Sofyan, D.K. 2013.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.*Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 2(18):1-23.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R*dan *D.* Cetakan ke 14. Penerbitan Alfabeta. Bandung.

Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis* 1(41): 55.

Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan.*Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.

Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Werang, B.R. 2015.*Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial.*Cetakan Pertama. CALPULIS.Yogyakarta.

Wibisono, D. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator.*Erlangga. Jakarta.

Widodo.2017. *Metodlogi Penelitian Populer dan Praktis.* Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.