

## GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN WELDING PT PARAMOUNT BED INDONESIA

Karyono  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa  
Email: karyono.71@gmail.com

### ABSTRAK

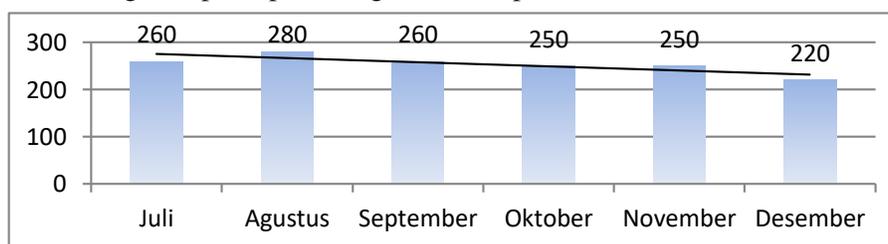
Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Bed Indonesia. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan departemen welding berjumlah 70 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 70 karyawan dengan teknik sampling jenuh, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini keseluruhan dari populasi tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk menunjang poses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memenuhi kebutuhan layak akan membei kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan, saling menghargai sebaiknya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang bisa membina kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen welding PT Paramount Bed Indonesia. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka alangkah lebih baiknya apabila pimpinan departemen welding PT Paramount Bed Indonesia senantiasa memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk dapat terus meningkatkan kinerja para karyawannya.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Berikut grafik pencapaian target bulanan periode Juli – Desember 2019.



Sumber: Data Produksi PT. Paramount Bed Indonesia, 2019

**Gambar 1. Hasil pencapaian produksi bulan Juli-Desember 2019**

Menurut Bambang (1991) dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan bahwa “variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)”. Arianto (2013) menyatakan bahwa “variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)”.

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana. Kondisi non fisik lingkungan kerja di PT. Paramount Bed Indonesia seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan dibagian keuangan sehingga memunculkan sedikit masalah. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey kepada 70 orang karyawan perusahaan yang diperkenankan untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Paramount Bed Indonesia.

Masalah lingkungan kerja di PT. Paramount Bed Indonesia perlu diperhatikan sebab belum adanya presensi karyawan secara manual atau tertulis untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi dan pergudangan. Presensi hanya dilakukan dengan cara melihat karyawan yang berada di ruang kerja lalu melaporkannya ke pimpinan perusahaan. Karyawan PT. Paramount Bed Indonesia masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari karyawan lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai belum mampu bekerja secara etis. Faktor lingkungan kerja karyawan, beberapa karyawan juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2018) menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gunawan (2015) menyatakan bahwa “pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius”. Sedangkan Albert (2014) menyatakan bahwa “tidak ada hubungan prediksi yang signifikan secara statistik yang diamati antara gaya kepemimpinan dan kinerja”.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Menurut As’ad (2004) kinerja adalah “hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Fika Laela Qodarini et al (2015) Gaya Kepemimpinan adalah Proses untuk memotivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan para bawahan merupakan tugas yang tidak mudah bagi pemimpin. Tidak mudah, karena setiap bawahan memiliki sifat/karakteristik yang berbeda-beda. Sehingga, agar seorang pemimpin dapat dengan mudah untuk memotivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan para bawahannya,

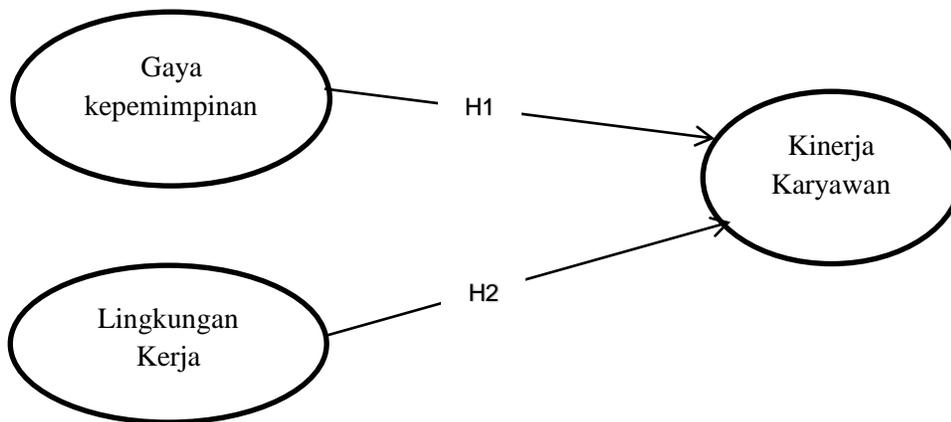
maka pemimpin tersebut dalam menerapkan gaya kepemimpinannya harus terlebih dahulu memahami siapa bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

### Hubungan Antara Variabel X terhadap Variabel Y

Hipotesis 1 : pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2 : pengaruh lingkungan kerja terhadap ( $X_2$ ) kinerja karyawan (Y)



**Gambar 2. Model Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dalam menganalisis hubungan. Metode pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian ini adalah 70 responden.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang diteliti, baik variabel X maupun variabel Y. Ketiga variabel yang diteliti adalah : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja (Y).

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,737	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	Reliabel

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari batas *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah : Semuanya berjenis kelamin laki-laki sesuai dengan jenis pekerjaan yang lakukannya, latarbelakang pendidikan adalah SLTA/ Sederajat, Usia responden terdiri dari : 68% berusia 20-25 tahun, sedangkan 32% berusia 26-45 tahun. Hasil Uji Asumsi Klasik yang digunakan terdiri dari dua, yaitu : Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sedangkan Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antar variabel independen. Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel tersebut adalah reliabel. Dan dari ketiga hasil uji reliabilitas, yang paling signifikan adalah variabel lingkungan kerja.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,323	0,2352	Valid
X1.2	0,245	0,2352	Valid
X1.3	0,345	0,2352	Valid
X1.4	0,258	0,2352	Valid
X1.5	0,367	0,2352	Valid
X1.6	0,376	0,2352	Valid
X1.7	0,372	0,2352	Valid
X1.8	0,483	0,2352	Valid
X1.9	0,487	0,2352	Valid
X1.10	0,487	0,2352	Valid

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2020

**Keterangan Uji Validitas :**

Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) = Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan.

Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) = Berdasarkan pada tabel diatas, Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan.

Kinerja Karyawan (Y) = Berdasarkan pada tabel diatas, Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan.

Keterangan : Dari hasil uji validitas terhadap seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dapat dijelaskan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut semuanya valid yang dapat dibuktikan dari tabel di atas, dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,250	0,2352	Valid
X2.2	0,273	0,2352	Valid
X2.3	0,281	0,2352	Valid
X2.4	0,267	0,2352	Valid
X2.5	0,353	0,2352	Valid
X2.6	0,290	0,2352	Valid
X2.7	0,274	0,2352	Valid
X2.8	0,284	0,2352	Valid
X2.9	0,476	0,2352	Valid
X2.10	0,476	0,2352	Valid

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2020

Keterangan : Dari hasil uji validitas terhadap seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dapat dijelaskan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut semuanya valid yang dapat dibuktikan dari tabel di atas, dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) = Berdasarkan pada tabel diatas, Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan.

Tabel 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,264	0,2352	Valid
Y.2	0,356	0,2352	Valid
Y.3	0,311	0,2352	Valid
Y.4	0,348	0,2352	Valid
Y.5	0,264	0,2352	Valid
Y.6	0,422	0,2352	Valid
Y.7	0,280	0,2352	Valid
Y.8	0,487	0,2352	Valid
Y.9	0,634	0,2352	Valid
Y.10	0,634	0,2352	Valid

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2020

Kinerja Karyawan (Y) = Berdasarkan pada tabel diatas, Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan.

Keterangan : Dari hasil uji validitas terhadap seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut semuanya valid yang dapat dibuktikan dari tabel di atas, dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

#### Keterangan Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari batas *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Karakteristik responden dalam penelitian

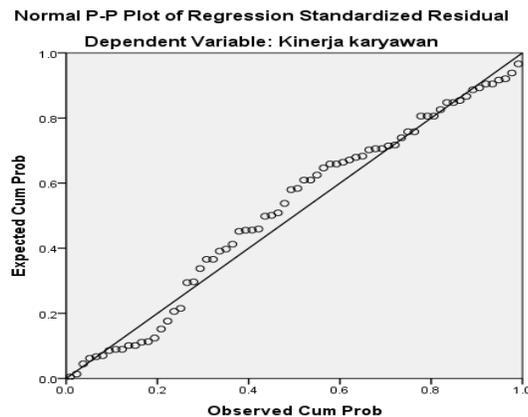
ini adalah : Semuanya berjenis kelamin laki-laki sesuai dengan jenis pekerjaan yang lakukannya, latarbelakang pendidikan adalah SLTA/ Sederajat, Usia responden terdiri dari : 68% berusia 20-25 tahun, sedangkan 32% berusia 26-45 tahun. Hasil Uji Asumsi Klasik yang digunakan terdiri dari dua, yaitu : Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Sedangkan Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antar variabel independent.

Model regresi yang baik adalah seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleansinya dan lawannya atau Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10.00 dan nilai toleansi lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari multikolinearitas.

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

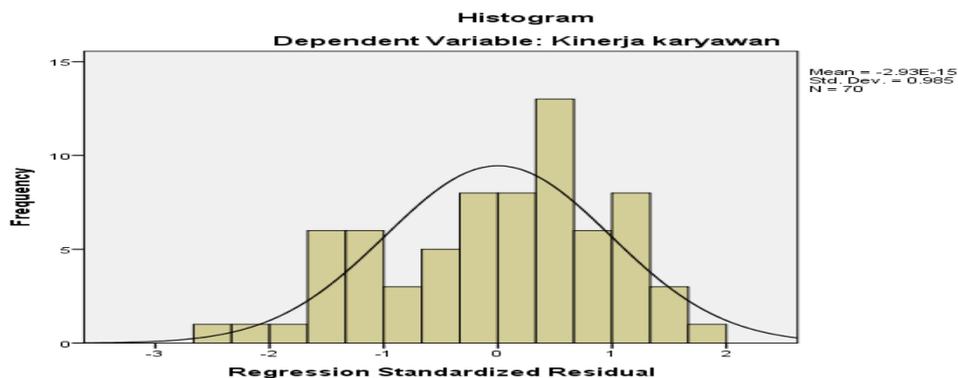
**Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot**



Sumber : Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan gambar 4.1 di atas uji normalitas dengan menggunakan P-P plot dapat diketahui bahwa titik-titik diatas menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Artinya data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Gambar 4. Grafik Histogram**



Sumber: Data primer yang diolah,2020

Berdasarkan gambar 4. diatas uji normalitas dengan menggunakan histogram dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng. Dengan ini maka data residual terdistribusi normal. Selain itu uji normalitas dapat juga diuji dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji kolmogorov smirnov:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.33877586
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.097 .079 -.097
Test Statistic			.097
Asymp. Sig. (2-tailed)			.172 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan software SPSS 22 For Windows menunjukkan hasil pengujian tabel 5.10, One-sample Kolmogorov test menghasilkan Asymptotic Significance (2-tailed) sebesar 0,172. Dikarenakan  $0,172 > 0,05$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan telah melebihi asumsi kenormalan.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari multikolinearitas. Tabel multikolinearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.832	5.303		1.288	.202		
Lingkungan kerja	.235	.118	.227	1.992	.050	.636	1.573
Gaya kepemimpinan	.608	.136	.508	4.468	.000	.636	1.573

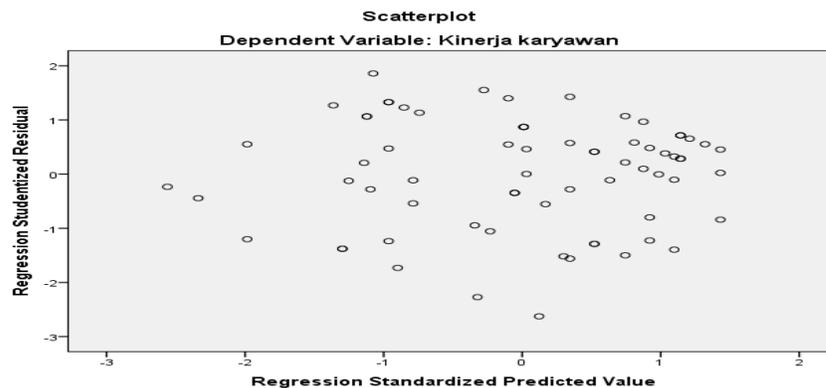
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF <10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatterplot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatterplot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas. Gambar scatterplot dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 5**  
**Hasil output SPSS 22 uji Heteroskedastisitas**



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

**Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien	T hitung	Sig
Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,608	4,468	0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,235	1,992	0,005
Kinerja Karyawan	0,683	1,128	0,002
<b>F-statistik</b>	27,69		0,000
<b>Adj. R Square</b>	50,90		0,005

Sumber : Data diolah, 2020

#### **Keterangan Uji t :**

1. Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Gaya kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung} = 4,468$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,996 maka  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_{a1}$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)  
Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 1,992$  dengan nilai signifikansi 0,050 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

#### **Keterangan Uji F :**

Berdasarkan tabel 5 di atas, uji F ini dapat dilihat pada nilai F test dan signifikan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan F hitung = 27,269 lebih besar dari F tabel = 3,13 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh koefisien regresi 0,608, dan berdasarkan uji T diperoleh keterangan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $4,468 < 1,996$ ) dan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,00 > 0,05$ ) maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  diterima. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Bed Indonesia. Tampi (2017) dan Sari (2015), menggambarkan konsep bahwa Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal "Acta Diurna" Volume III, Tahun 2017*. Menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, 2015. pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Politeknik Swasta. *Jurnal Adminika Volume 1. No. 2, 2015. ISSN: 2442-3343*. Menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja diperoleh koefisien regresi 0,235, dan berdasarkan uji T diperoleh keterangan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung < t tabel ( $1,992 < 1,996$ ) dan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,05 > 0,05$ ) maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Bed Indonesia. Lingkungan kerja menurut Widodo (2015) Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestary (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Dirgantara Indonesia). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $27,269 > F_{tabel} = 3,13$ , maka hal ini menyatakan lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka hal ini menyatakan lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut Menurut Tampi (2017) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini hasil nilai adjusted R Square sebesar  $0,509$  atau  $50,9\%$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa  $50,9\%$  variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar  $49,1\%$  dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang diambil dalam jurnal nasional dan internasional:

1. Deni Sulistiawan, Sukisno S.Riadi, dan Siti Maria dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” terbit di Jurnal FEB Unmul Volume 14 (2) No. 61-69 Tahun 2017 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Fahmi Kamal dan Emil Zahara Abdillah dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta” terbit di Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 12 No. 2 Tahun 2018. hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa.
3. Samsudin Wahab, Adlan Rahmat, Mohd Sukor Yusof, Badrisang Mohamed dalam artikel yang berjudul “*Organization Performance And Leadership Style: Issues In Education Service*” terbit di Jurnal Procedia Sosial and Behavioral Sciencess Volume 224 No. 593-598 Tahun 2016 hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *education service* di Malaysia.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil Uji Statistik dan uji F dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara pasial terhadap Kinerja Karyawan PT Paramount Bed Indonesia dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan model penelitian yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, ditemukan semua variabel tersebut memiliki pengaruh. Hasil ini mengindikasikan bahwa model ini dipakai dalam

memprediksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang seperti PT Paramount Bed Indonesia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,608. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil statistik uji t untuk variabel Penilaian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,468 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 yang berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,235. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,992 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 yang berarti  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ .
3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji F ini dapat dilihat pada nilai F test dan signifikan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} = 27,269$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,13$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu pemimpin dalam hal ini sudah sangat baik namun harus bisa lebih bijaksana agar dapat mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Dalam kegiatan produksi diharapkan tetap bersama-sama berusaha mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah di tentukan, sehingga pegawai merasa termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja harus lebih di perhatikan seperti tata letak tempat kerja sebaiknya berdekatan antara pegawai dengan pegawai lainnya dan saling terbuka satu sama lain dalam berkomunikasi, tata letak ruang kerja bagi para pegawai perlu di rapihkan agar lebih mudah dan aman dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan di harapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan fisik sangat penting karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk peneliti selanjutnya lebih baik mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Paramount Bed Indonesia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga kemungkinan ada variabel lain lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena 55,6% . kinerja karyawan mampu di tingkatkan oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

## REFERENSI

- Gunawan, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Garudafood Putra Putri Jaya. *Jurnal Widya Cipta* (1); 24-35.
- Hakim, Abdul, Anwar Hadipapo. (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia. *Jurnal EKOBIS* 16 (1) Januari: 1-11.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122.

- Maabuat, Edward S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Kinerja Pegawai, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (1) Juni: 219-231.
- Sasono, E., & Purwaningsih, D. (2015). Analisis Pengaruh Suasana Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Para Guru Dan Pegawai Pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang. *Jurnal STIE Semarang*, 7(3), 31-50.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *KINERJA*, 14(2), 61-69
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, B. (2016). Organization performance and leadership style: issues in education service. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 593-598.