

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk)

Syeren Peres Argrelia¹⁾, Sutrisna²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : syerenperes1@email.com, trisna_52@yahoo.co.id

ABSTRAK

Studi ini dimaksudkan guna mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berdampak kinerja karyawan di PT. Asahimas Flat Glass Tbk. Studi ini merupakan studi kausal komparatif dan instrumen yang dipergunakan ialah kuesioner. Populasi yang diteliti ialah 40 karyawan dan sampel yang diambil ialah 40 karyawan di PT. Asahimas Flat Glass Tbk. Teknik analisis data yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T-test, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan mempergunakan aplikasi SPSS 22.

Hasil uji memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Asahimas Flat Glass Tbk. Namun, lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut dan bahkan mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

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

PENDAHULUAN

Didalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia menjadi kendala utama pada setiap aktivitas didalamnya. Organisasi sebagai kesatuan sosial yang mengatur atas dasar kesadaran dengan adanya sebuah batasan reaktif yang bisa diidentifikasi, bekerja secara berkelanjutan demi mencapai tujuan. Setiap keputusan dan tindakan ditentukan oleh manusia sebagai bagian perusahaan. Perusahaan memerlukan MSDM yang potensial dalam memimpin maupun karyawan yang berpotensi yang menjadi penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. MSDM menjadi pemeran utama didalam berorganisasi maupun di perusahaan. Manajemen beroperasi secara efektif, ketika perusahaan mempunyai karyawan yang kompeten serta menjalankan perusahaan semaksimal mungkin agar kinerja dapat ditingkatkan. (Atnani, 2018) mengemukakan pentingnya MSDM bersumber didorong oleh kompleksitas hukum, kesadaran bahwa MSDM sebagai alat berharga dalam meningkatkan produktivitas dan kesadaran atas biaya yang berkaitan dengan lemahnya manajemen MSDM. Banyaknya karyawan yang bekerja dengan serius dan baik, tetapi ada juga yang bekerja diluar kendali sehingga perilaku karyawan berubah kearah perilaku yang tidak etis.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan didalam merealisasikan pelaksanaan organisasi di sebuah perusahaan(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Hal ini dikarenakan manusia memiliki kebutuhan, harapan, perasaan, dan pikiran yang berbeda-beda, yang dapat mendorong prestasi kerja, dedikasi, loyalitas, serta kesetiaan karyawan pada pekerjaan dan perusahaan. Perlu adanya upaya mewujudkan lingkungan kondusif yang mendorong karyawan *upgrade* kompetensinya agar bekerja dengan efektif dan efisien.

Sebuah metode yang bisa diterapkan perusahaan ialah memberikan motivasi pada karyawan berupa kompensasi berdasar kemampuan dan pencapaiannya. Kepuasan karyawan atas kompensasi yang didapatkan akan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan, sehingga mereka akan memberikan kontribusi lebih didalam mewujudkan tujuan perusahaan.

(Kharismadi et al., 2019) mengemukakan Kinerja karyawan dinilai dari kesesuaian kualitas dan kuantitas pekerjaan dengan standar kerja. Kinerja yang baik ialah kinerja yang memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Guna merealisasikan tujuannya, organisasi harus berupaya mendorong pengembangan keterampilan SDM yang dimilikinya agar dapat berkinerja dengan baik. Dengan adanya keterampilan yang berkembang pada karyawan, diharapkan kinerja mereka dapat meningkat dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi, yang merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja yang dapat menyokong keberlangsungan hidup perusahaan dalam spektrum kompetisi perusahaan. Upaya untuk peningkatan kinerja menjadi tantangan bagi manajemen untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya, yakni gaya kepemimpinan yang baik(Setia, Amelia, 2022). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai standar perilaku seorang pemimpin didalam mengubah perilaku orang lain. Dengan penerapan yang baik, diharapkan karyawan dapat terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Dapat dikatakan baik apabila

tujuan perusahaan sudah dipastikan sudah disosialisasikan dengan baik pada karyawannya. Seorang pemimpin mempergunakan gaya kepemimpinan didalam mengendalikan bawahannya, yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan sebagai faktor dalam memotivasi karyawan atas pencapaiannya (Wiediya & Andy, 2022). Kepemimpinan yang efektif melibatkan kegiatan mendengarkan umpan balik dari para karyawan sebelum mengambil keputusan. Metode yang tepat mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya (Priscillia, Lovie Angela, 2022). Karyawan dapat mencapai kesuksesan dalam melakukan pekerjaannya tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka. Peningkatan kinerja bisa terwujud melalui motivasi sebagai dorongan karyawan agar bekerja lebih rajin dan berbuat lebih.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting didalam peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mendorong semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada disekeliling para pekerja yang bisa mempengaruhi mereka didalam menyelesaikan tugasnya (Alex et al., 2000). (Sedarmayati, 2017) Lingkungan kerja meliputi semua alat, peralatan, dan material yang dipergunakan, wilayah sekeliling tempat kerja, cara bekerja, dan pengelolaan kerja baik individu kelompok.

Adanya keterkaitan yang kurang baik antar pemimpin dan karyawannya yang berasal dari gaya kepemimpinannya. Selain itu, terdapat sebuah faktor bahwa pimpinan kurang baik dalam memberikan pengarahan kepada karyawannya sebelum mengerjakan tugas yang diberikan sehingga berakibat pada kinerja karyawan yang menurun dan tidak dapat mengerjakan tugas dengan efektif. Tujuan dari penelitian ini ialah: (1). Menganalisis dampak gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di perusahaan; (2). Menganalisis dampak motivasi pada kinerja karyawan di perusahaan; (3). Menganalisis dampak lingkungan kerja karyawan di perusahaan; (4). Mengetahui seberapa besar dampak gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Ialah hasil kerja karyawan dalam memberikan kontribusi didalam mewujudkan tujuan organisasi. (Kharismadi et al., 2019) Dinyatakan bahwa kinerja pegawai dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai standar kerja. Kinerja yang dianggap baik ialah memenuhi standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Siswanto (dalam (Martha, 2015) mengemukakan, "Kinerja ialah pencapaian seseorang didalam menjalankan tugas dan pekerjaannya." Peningkatan kinerja akan menyebabkan peningkatan kelangsungan hidup perusahaan dalam rangka persaingan perusahaan. Sehingga, upaya peningkatan kinerja menjadi tantangan bagi manajemen didalam mempertahankan perkembangan perusahaan yang berkelanjutan, yang bergantung pada kualitas kinerja MSDM.

Gaya Kepemimpinan

Kode etik yang dipergunakan seseorang ketika berupaya membentuk perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan tepat jika dipastikan bahwa tujuan perusahaan

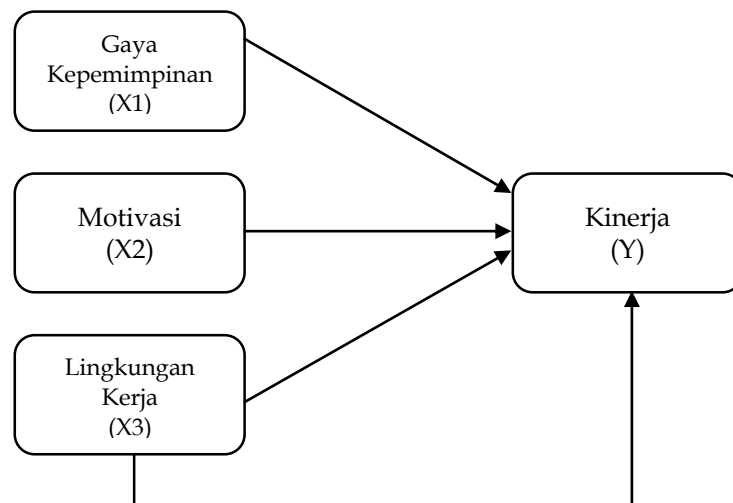
dikomunikasikan dengan baik kepada bawahan. Seorang pimpinan harus mampu mengendalikan bawahannya karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Perusahaan mempergunakan insentif atau hadiah dan pesanan untuk memberikan semangat bagi karyawan. Pemimpin mendengarkan bawahan sebelum menetapkan keputusan. Perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi guna menumbuhkan kinerja karyawan. (Kartono, 2008)

Motivasi

Suatu kehendak atau kegiatan yang ada pada karyawan yang memicu semangat menjalankan tugas dengan optimal didalam pencapaian tujaun. Secara etimologis, motivasi berasal dari kata "motif" artinya dorongan atau alasan untuk bertindak. Didalam konteks sumber daya manusia, motivasi mengacu pada faktor internal atau eksternal yang memicu tindakan seseorang atau mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam hal bekerja. Motivasi mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk produktivitas dan kepuasan kerja, dan dapat berasal dari berbagai faktor seperti penghargaan, tantangan, dan pengakuan atas kinerja yang baik

Lingkungan Kerja

Ialah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik suatu perusahaan yang mengkondisikan pelaksanaan tugas karyawan. Darvis (Ekaningsih, 2012; Latupapua et al., 2020) mengemukakan, lingkungan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi orang-orang di dalamnya. Demikian pula dengan karyawan tidak diluar dari lingkungan di sekitar tempat kerja dalam bekerja, yakni lingkungan kerja. Selama menjalankan pekerjaannya, setiap karyawan menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis ialah jawaban awal atau dugaan pada masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Pernyataan tersebut mencakup keterkaitan antara variable-variable dalam penelitian. Berikut ialah hipotesis mengenai keterkaitan antar variable:

H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan berdampak positif signifikan pada kepuasan

- H₂ : Diduga Motivasi pada Kinerja Karyawan berdampak signifikan pada kepuasan kerja
- H₃ : Diasumsikan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- H₄ : Diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berdampak pada kepuasan kerja.

METODE

Desain penelitian yang dipergunakan ialah dengan mempergunakan penelitian kausal (sebab akibat) dimana variable independen mempengaruhi variable dependen (Sugiyono, 2019)

Populasi dan Sampel

Jumlah seluruh populasi yang ada pada di PT Asahimas Flat Glass Tbk 40 orang di Divisi Departemen Administrasi.

Teknik sampling yang disebut sebagai sampel jenuh dipergunakan ketika seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel, teknik ini sering dipergunakan ketika populasi yang diteliti relatif kecil. Selain itu, istilah lain untuk sampel jenuh ialah sensus. Penelitian ini mempergunakan sampel ialah 40 orang responden yang berstatus karyawan pada di PT Asahimas Flat Glass Tbk di Divisi Departemen Administrasi

Pengumpulan Data

pengambilan data dengan penelitian keperpustakaan (library research) dan kuisioner

Tabel 1. Operasional Variable

| Variable | Dimensi | Indikator |
|------------------------|-------------------------------|--|
| Kinerja (Y) | Kuantitas pekerjaan | 1. Bekerja sesuai target 2. Bekerja sesuai siklus aktifitas |
| | Kualitas pekerjaan | 1. Bekerja sesuai <i>operation manual</i> 2. Bekerja sesuai <i>inspection manual</i> |
| | Ketepatan waktu | 1. Bekerja sesuai <i>deadline</i> |
| | Kehadiran | 1. Tidak Terlambat 2. Bekerja sesuai dengan jam kerja |
| | Kemampuan kerja sama | 1. Menyampaikan saran 2. Toleransi dengan rekan kerja |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Kemampuan mengambil keputusan | 1. Pendekatan secara teratur dan terstruktur pada berbagai alternatif yang ada 2. Mampu memilih Tindakan yang dianggap paling tepat berdasarkan perhitungan yang matang |
| | Kemampuan memotivasi | Tenaga penggerak yang membuat anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi |
| | Kemampuan komunikasi | Keterampilan komunikasi ialah kemampuan untuk mengungkapkan sebuah pesan, konsep, atau ide secara |

| | | |
|-----------------------|-----------------------------------|---|
| | | jelas dan efektif kepada orang lain dengan agar informasi dipahami oleh mereka |
| | Kemampuan mengendalikan bawahan | Para pemimpin harus bersedia mempergunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan posisinya secara efektif dan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang perusahaan untuk mempengaruhi kepatuhan orang lain. |
| | Tanggung jawab | Kewajiban menerima segala sesuatu atau memberikan jawaban dan menerima konsekuensinya |
| | Kemampuan mengendalikan emosional | 1. Kontrol emosi sangat diperlukan bagi pemimpin dan kesuksesan organisasi 2. Makin baik control emosi maka mempermudah untuk mendapat kebahagiaan dan keberhasilan |
| Motivasi Kerja (X2) | Kebutuhan akan prestasi | 1. Menumbuhkan kreativitas 2. Antusias untuk berprestasi |
| | Kebutuhan akan afiliasi | 1. Kebutuhan perasaan atas ikut serta 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati |
| | Kebutuhan akan kekuasaan | Mempunyai kedudukan yang terbaik |
| Lingkungan Kerja (X3) | Fisik | 1. Tata Cahaya 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Udara |
| | Non fisik | 1. Keterkaitan yang harmonis 2. Peluang untuk berkembang 3. Keamanan bekerja |

Teknik Analisis Data

Data harus diolah dan dianalisis sebelum bisa dipergunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Tujuan dari metode analisis data ialah guna menafsirkan data yang dikumpulkan dan menarik kesimpulan. Pengolahan data mempergunakan program SPSS 23, dengan pengujian: uji kualitas data (validitas dan reliabilitas); uji asumsi klasik; Regresi linear berganda dan; hipotesis (f dan t)

HASIL

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas

| Variable | Indikator | R hitung | R table | Keterangan |
|-------------|-----------|----------|---------|------------|
| Kinerja (Y) | K1 | 0,770 | 0,299 | Valid |
| | K2 | 0,586 | 0,299 | Valid |
| | K3 | 0,755 | 0,299 | Valid |
| | K4 | 0,642 | 0,299 | Valid |
| | K5 | 0,747 | 0,299 | Valid |
| | K6 | 0,734 | 0,299 | Valid |
| | K7 | 0,767 | 0,299 | Valid |
| | K8 | 0,709 | 0,299 | Valid |
| | K9 | 0,843 | 0,299 | Valid |
| | GP1 | 0,766 | 0,299 | Valid |

| | | | | |
|-------------------------------|----------------------|-------|-------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | GP2 | 0,704 | 0,299 | Valid |
| | GP3 | 0,814 | 0,299 | Valid |
| | GP4 | 0,629 | 0,299 | Valid |
| | GP5 | 0,650 | 0,299 | Valid |
| | GP6 | 0,600 | 0,299 | Valid |
| | GP7 | 0,513 | 0,299 | Valid |
| | GP8 | 0,523 | 0,299 | Valid |
| | Motivasi (X2) | MK1 | 0,722 | 0,299 |
| MK2 | | 0,801 | 0,299 | Valid |
| MK3 | | 0,824 | 0,299 | Valid |
| MK4 | | 0,872 | 0,299 | Valid |
| MK5 | | 0,736 | 0,299 | Valid |
| Lingkungan kerja (X3) | LK1 | 0,809 | 0,299 | Valid |
| | LK2 | 0,848 | 0,299 | Valid |
| | LK3 | 0,803 | 0,299 | Valid |
| | LK4 | 0,589 | 0,299 | Valid |
| | LK5 | 0,829 | 0,299 | Valid |
| | LK6 | 0,780 | 0,299 | Valid |
| | LK7 | 0,673 | 0,299 | Valid |

Seluruh indikator pengukuran variable mempunyai koefisien korelasi diatas $R_{tabel} = 0$, (nilai R_{tabel} $N=40$) dengan taraf signifikansi 5%. Artinya pernyataan pada variable dikatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji realibilitas

| No | Variable | Cronbach's Alpha | Cronbach's Coefficient Alpha | Hasil Pengujian |
|----|-------------------|------------------|------------------------------|-----------------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan | ,788 | $\geq 0,6$ | Reliable |
| 2. | Motivasi | ,841 | $\geq 0,6$ | Reliable |
| 3. | Lingkungan Kerja | ,872 | $\geq 0,6$ | Reliable |
| 4. | Kinerja | ,885 | $\geq 0,6$ | Reliable |

Terlihat bahwa seluruh instrument bernilai Cronbach Alpha diatas atau sama dengan $\geq 0,6$. Artinya semua variable reliable atau layak dipergunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena variable lain diuji dengan menganggap nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2013). Dengan mempergunakan uji one sample *Kolmogorov smirnov*, apabila nilai signifikansi $> 0,6$ maka data dinilai terdistribusi dengan normal.

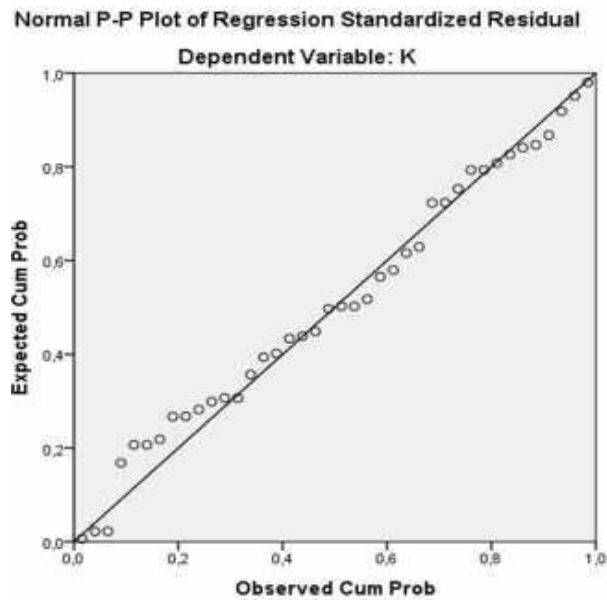
Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,98573818 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,097 |
| | Positive | ,057 |
| | Negative | -,097 |
| Test Statistic | | ,097 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,709 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah data



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Olah Data

Nilai Kolmogorov-Smirnov 0,97 dan nilai Asymp.Sig 0,709 > 0,05. Pada gambar 2, data tersebar di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, serta pola distribusi data pada grafik histogram memperlihatkan distribusi normal. Artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Peneliti mempergunakan analisis matriks korelasi antar variable independen untuk mengevaluasi keberadaan multikolinieritas didalam model regresi. Apabila nilai Toleransi > 0,10 atau jika nilai VIF < 10, maka hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Analisis data dilakukan dengan mempergunakan perangkat lunak SPSS 23:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

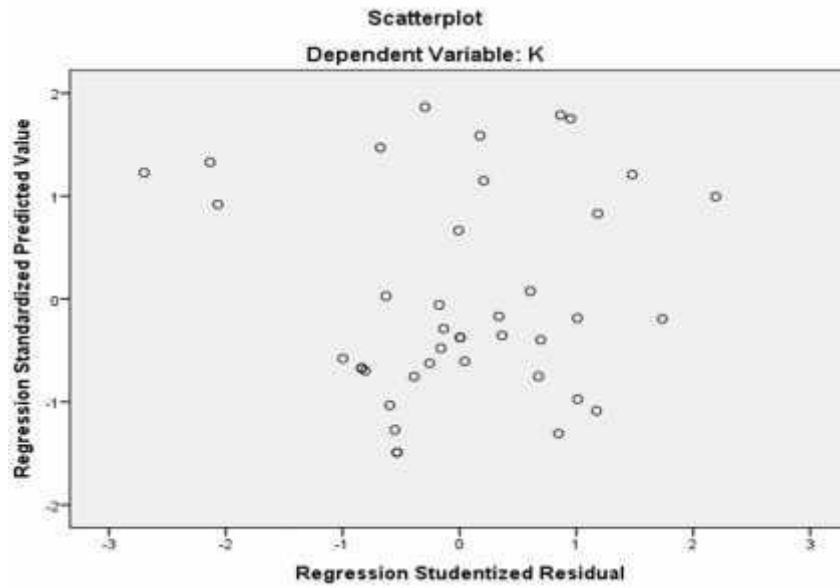
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 4,090 | 4,046 | | 1,011 | ,319 | | |
| GP | 1,091 | ,228 | ,070 | 5,450 | ,000 | ,293 | 4,120 |
| MK | 1,107 | ,183 | ,060 | 2,586 | ,000 | ,725 | 1,379 |
| LK | ,118 | ,204 | ,891 | ,490 | ,694 | ,240 | 3,449 |

a. Dependent Variable: K

Sumber : olah data

Dalam tabel 5 terdapat nilai tolerance untuk setiap variable independent > 0,10, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,293, Motivasi (X_2) dengan nilai 0,725, dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai 0,240. Nilai VIF untuk tiap variable independent < 10, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan nilai 4,120, Motivasi (X_2) dengan nilai 1,379, dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai 3,449. Artinya tidak terdapat multikolinieritas antara variable independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : olah data

Dilakukan dengan melihat scatterplot antara dua variable yaitu residu terstandar (Sdresid) dan hasil prediksi variable dependen terstandar (Zpred). Pada gambar 3 memperlihatkan pola yang tidak teratur dan titik-titik tersebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan model tersebut dapat dipergunakan untuk melakukan prediksi.

Hasil uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,090 | 4,046 | | 1,011 | ,319 |
| GP | 1,091 | ,228 | ,070 | 5,450 | ,000 |
| MK | 1,107 | ,183 | ,060 | 2,586 | ,000 |
| LK | ,118 | ,204 | ,891 | ,490 | ,694 |

Sumber: olah data

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 4,090 + 1,091 X_1 + 1,107 X_2 + 0,118 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

α = Konstanta

X₁ = Gaya kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan kerja

Dari persamaan diatas, disimpulkan:

1. Koefisien konstanta = 4,090 hal ini memperlihatkan apabila nilai dari variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) di objek penelitian sama dengan nol, maka besar variable dependen Kinerja (Y) akan sama dengan 4,090.
2. Koefisien $b_1= 1,091$ hal ini memperlihatkan apabila nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) naik, dan variable independen lain tetap, maka variable Kinerja (Y) akan naik. Koefisien bernilai positif artinya terjadi keterkaitan positif antara Gaya Kepemimpinan pada Kinerja.
3. Koefisien $b_2= 1,107$ hal ini memperlihatkan apabila nilai Motivasi (X_2) naik, dan variable independen lain tetap, maka variable Kinerja (Y) akan naik. Koefisien bernilai positif artinya terjadi keterkaitan positif antara Motivasi pada Kinerja.
4. Koefisien $b_3= 118$ hal ini memperlihatkan apabila nilai Lingkungan Kerja (X_3) naik, dan variable independen lain tetap, maka variable Kinerja (Y) naik. Koefisien bernilai positif artinya terjadi keterkaitan positif antara Lingkungan Kerja pada kinerja.

Uji Hipotesis

Ditujukan guna mengevaluasi arah korelasi antara variable independen dan variable dependen, di mana tidak terlalu penting apakah setiap variable independen memiliki korelasi positif atau negatif. Yang terpenting, jika nilai variable independen meningkat atau menurun, maka akan memprediksi nilai variable dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dipergunakan untuk menilai bagaimana model mampu memprediksi variasi dalam variable dependen.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,851 ^a | ,725 | ,702 | 3,10765 |

Sumber: olah data

Terlihat bahwa terdapat koefisien korelasi 0.851, memperlihatkan adanya keterkaitan yang kuat antara variable X dengan variable Y. Terdapat koefisien determinasi (Rsquare) senilai 0.725, yang mengindikasikan bahwa 72,5% variasi pada variable Y dijelaskan oleh variable X. Namun, sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Statistik F

Dipergunakan dalam mengevaluasi apakah variable independen secara simultan memiliki dampak signifikan pada variable dependen. Tingkat signifikansi

yang dipergunakan ialah 0,05. Jika nilai signifikansi (sig) > 0,05, maka model akan ditolak. Apabila nilai sig < 0,05, maka model akan diterima.

**Tabel 8. Uji Statistik F
ANOVA***

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 916,729 | 3 | 305,576 | 31,641 | ,000 ^b |
| Residual | 347,671 | 36 | 9,658 | | |
| Total | 1264,400 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), LK, MK, GP

Sumber: olah data

Tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi F ialah 31,641 dengan probabilitas signifikansi (sig) 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variable X berdampak positif secara signifikan pada variable Y.

Uji Statistik T

Guna menentukan apakah koefisien dari variable bebas secara individual berdampak pada variable dependen.

**Tabel 9. Uji Statistik T
Coefficients***

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,090 | 4,046 | | 1,011 | ,319 |
| GP | 1,091 | ,228 | ,070 | 5,450 | ,000 |
| MK | 1,107 | ,183 | ,060 | 2,586 | ,000 |
| LK | ,118 | ,204 | ,891 | ,490 | ,694 |

a. Dependent Variable: K

Sumber: olah data

Berdasarkan hasil uji, dihasilkan persamaan:

$$Y = 4,090 + 1,091GP + 1,107MK + 118LK$$

1. Gaya Kepemimpinan

Terdapat nilai T sebesar 5,450 dan nilai signifikansi variable Gaya Kepemimpinan ialah 0,000 < 0,05, artinya variable Gaya Kepemimpinan (X_1)

berdampak secara signifikan pada variable Kinerja (Y). H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Motivasi pada Kinerja

Memiliki nilai T 2,586 dan nilai signifikansinya ialah $0,000 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwa variable Motivasi berdampak yang signifikan pada variable Kinerja (Y). H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Lingkungan Kerja pada Kinerja

Nilai T untuk Lingkungan Kerja ialah 0,490 dan nilai signifikansinya ialah $0,649 > 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwa variable Lingkungan Kerja tidak berdampak secara signifikan pada variable Kinerja (Y). H_a ditolak dan H_0 diterima.

KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan beberapa hal mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Asahimas Flat Glass Tbk antaralain: (1) Gaya kepemimpinan (X1) berdampak signifikan pada variable Kinerja (Y) dengan nilai T 5,450 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa Motivasi (X2) berdampak signifikan pada variable Kinerja (Y) dengan nilai T 2,586 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja (X3) tidak berdampak signifikan pada variable Kinerja (Y) dengan nilai T 0,490 dan nilai signifikansi $0,649 > 0,05$. (4) Jika Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) di objek penelitian sama dengan nol, maka besar variable dependen Kinerja (Y) akan sama dengan 4,090.

REFERENSI

- Alex, S., Nitisemito, & Nitisemito2000. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed, Ed.; Vol. 3). Ghalia Indonesia.
- Atnani, S. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh motivasi kerja pada kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variable pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia*, 4(1), 19–30.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kharismadi, N., Rosdiana, Y., & Lestari, R. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN. *Spesisia (Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba)*, 5(2).
- Latupapua, C. V., Lewaherilla, N. C., & Risambessy, A. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 199–208.
- Martha, M. S. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderating*.

Sedarmayati. (2017). *Manajemen Pemasaran (2 ed.)*. Mandar Maju.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta.