



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKINO WAHANAMULIA

Herda Fiola Julica
herdajulica@gmail.com

Kristin Handayani, S.Si., M.M.
kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

ABSTRAK

Peningkatan kebutuhan bahan utama plastik yaitu bijih plastik membuat perusahaan distributor PT. Akino Wahanamulia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal agar kinerja yang dihasilkan optimal. Faktor dari kinerja diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi bawahannya, sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi aktivitas kerja. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang baik memberikan dampak penurunan kinerja karyawan. Objek dan subjek penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Akino Wahanamulia. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke 45 responden, kemudian hasilnya diuji menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian ini diterima, yang berarti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan. Kesimpulan yang didapat bahwa terdapat pengaruh besar yang diberikan variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan dukungan yang terbaik dari segi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

The increasing demand for the main plastic material, namely plastic ore, has made the distributor company PT. Akino Wahanamulia requires qualified and reliable human resources so that the resulting performance is optimal. Factors of performance include leadership style and work environment. Leadership style is the way the leader influences his subordinates, while the work environment is everything around workers in physical and non-physical forms that affect work activities. The leadership style and work environment that is not good have an impact on decreasing employee performance. The object and subject of this research are all employees of PT. Akino Wahanamulia. This study used a questionnaire distributed to 45 respondents, then the results were tested using data analysis techniques, namely validity test, reliability test, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the three research hypotheses are accepted, which means that leadership style and work environment have a positive effect either partially or simultaneously. The conclusion is that there is a big influence given by the leadership style variable and the work environment variable on the performance variable. Therefore, the company must provide the best support in terms of leadership style and work environment to improve the performance of its employees.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, and Performance.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan penghasil plastik saat ini telah diramalkan mencapai Compound Annual Growth Rate (CAGR) mencapai 5% sesuai dengan naiknya konsumen yang menggunakan plastik dan *demand* pasar untuk plastik yang berasal dari bisnis yang terkena dampak dari adanya covid-19. Biji plastik adalah bahan dasar pembuatan barang yang berbahan dasar plastik contohnya adalah produk rumah tangga, barang elektronik, barang otomotif dan juga bahan lainnya yang juga memanfaatkan bahan dasar plastik.

Menurut salah satu produsen biji plastik PT. Trinseo Materials Indonesia dengan optimis mengatakan bahwa permintaan plastik di sepanjang tahun akan semakin menguat. Adapun pernyataan tersebut dikuatkan karena kebutuhan plastik saat ini yang tidak hanya pembuatan pengemasan makanan, tetapi juga digunakan untuk medis seperti pembuatan masker medis, alat *swab test*, alat pelindung diri, dan lainnya. Karena kebutuhan bahan baku plastik meningkat, maka kebutuhan dari sumber daya manusia di perusahaan juga menentukan bagaimana suatu bisnis akan berjalan kedepannya. Jika tidak ada sumber daya manusia atau kualitas sumber daya manusia itu sendiri kurang baik, bisnis dari perusahaan akan sulit untuk beroperasi sesuai dengan kebijakan yang telah diberlakukan meskipun sumber daya yang ada telah memenuhi kapasitas perusahaan.

Suatu perusahaan yang ideal membutuhkan peran sumber daya manusia yakni sebagai penentu faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Perusahaan dikatakan maju dan berkembang apabila perusahaan tersebut dapat memelihara, mengelola, serta mengembangkan karyawan yang turut berkontribusi dalam menjalankan bisnis perusahaan menghasilkan mutu kerja yang baik.

Kinerja adalah kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan pekerjaan juga menjadi faktor yang dapat memberi pengaruh kepada bagaimana karyawan akan berkinerja. Dengan terciptanya lingkup kerja yang nyaman akan membantu memelihara fisik dan psikologis dari karyawan yang membuat kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan semakin membaik. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan hasil penelitian di suatu perusahaan distributor yaitu PT. Akino Wahanamulia menunjukkan permasalahan yang terjadi akibat kurangnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari pihak HRD PT. Akino Wahanamulia yang menjelaskan penyebab banyaknya karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba yaitu karena perbedaan perilaku yang diberikan dari pemimpin, ada juga kesenjangan antar karyawan yang menyebabkan hubungan satu sama lain terasa tidak nyaman karena saling membedakan dan menjatuhkan. Dari segi lingkungan juga terlihat bahwa fasilitas yang disediakan kurang layak contohnya adalah mesin fotocopy yang kerap kali bermasalah, kurangnya tempat atau ruangan untuk menyimpan dokumen sehingga banyak dokumen yang berhamburan dan menumpuk di meja karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.



Hipotesis Penelitian

- H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia
H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia
H₃: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian data yaitu PT. Akino Wahanamulia

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Akino Wahanamulia (tidak termasuk manajer dan direktur).

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Akino Wahanamulia

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 45 responden yang dikumpulkan melalui *google form* yang disebarakan melalui tautan kepada responden dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik observasi, teknik dokumentasi, dan teknik kuesioner.

7. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 23. Pengujian yang dilakukan adalah uji analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa bahwa pemimpin mampu mengorganisasikan perusahaan	0.433	0.2483	Valid
Saya merasa hubungan kerja yang dibina dengan pemimpin sangat baik	0.344	0.2483	Valid
Saya merasa bahwa pemimpin mempunyai tujuan yang jelas dalam mengelola perusahaan	0.708	0.2483	Valid
Saya merasa percaya kepada pemimpin di perusahaan	0.829	0.2483	Valid
Saya merasa pendapat yang saya sampaikan didengar dan dihargai oleh pemimpin	0.765	0.2483	Valid
Saya merasa pemimpin menghargai perasaan saya dalam bekerja	0.826	0.2483	Valid



C

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Saya merasa bahwa pemimpin memiliki rasa kepedulian yang tinggi kepada saya saat bekerja	0.771	0.2483	Valid
--	-------	--------	-------

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa aktivitas bekerja berjalan lancar karena penerangan di tempat kerja baik	0.646	0.2483	Valid
Saya merasa sirkulasi udara tercukupi sehingga saya merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan	0.666	0.2483	Valid
Saya merasa fokus dalam bekerja karena di tempat kerja terhindar dari kebisingan	0.556	0.2483	Valid
Saya merasa ruangan kerja yang disediakan cukup luas dan nyaman	0.524	0.2483	Valid
Saya merasa bahwa bangunan tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan	0.482	0.2483	Valid
Saya merasa bahwa hubungan kerja antar karyawan terjaga dengan baik	0.575	0.2483	Valid
Saya merasa adanya kesempatan kenaikan jabatan atau promosi sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	0.769	0.2483	Valid
Saya merasa adanya batasan tertentu dalam privasi setiap karyawan (gaji secara rahasia)	0.496	0.2483	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya mampu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	0.624	0.2483	Valid
Saya mampu menyelesaikan laporan yang sudah ditargetkan setiap akhir tahun	0.618	0.2483	Valid
Saya mampu mengerjakan pekerjaan secara efisien	0.730	0.2483	Valid
Saya mampu mentaati seluruh tata tertib perusahaan	0.475	0.2483	Valid
Saya mampu berinisiatif dalam bekerja	0.577	0.2483	Valid
Saya teliti dalam bekerja	0.400	0.2483	Valid
Saya jujur dalam bekerja	0.559	0.2483	Valid
Saya kreatif dalam bekerja	0.570	0.2483	Valid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.809	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.731	Reliabel
Kinerja (Y)	0.710	Reliabel

Dari uji validitas dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel yang berarti bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua hasil Cronbach's Alpha $>$ 0.70, yang berarti jawaban dari responden dikatakan reliabel/stabil dari waktu ke waktu.

c. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Analisis Variabel

Tabel 5 Hasil Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Butir Pernyataan	Mean	Interval (95%)	
			Lower	Upper
Mengorganisasikan kerja	Saya merasa bahwa pemimpin mampu mengorganisasikan perusahaan	3.93	3.78	4.08
Hubungan kerja	Saya merasa hubungan kerja yang dibina dengan pemimpin sangat baik	3.71	3.52	3.90
Tujuan	Saya merasa bahwa pemimpin mempunyai tujuan yang jelas dalam mengelola perusahaan	3.47	3.27	3.67
Saling percaya	Saya merasa percaya kepada pemimpin di perusahaan	3.31	3.09	3.53
Menghargai gagasan bawahan	Saya merasa pendapat yang saya sampaikan didengar dan dihargai oleh pemimpin	3.16	2.90	3.41
Memperhatikan perasaan	Saya merasa pemimpin menghargai perasaan saya dalam bekerja	3.2	2.95	3.45
Tingkat kepedulian yang tinggi	Saya merasa bahwa pemimpin memiliki rasa kepedulian yang tinggi kepada saya saat bekerja	3.33	3.07	3.60
Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan		3.44	3.29	3.59

Berdasarkan Tabel 5, skor rata-rata dari 45 responden memberi nilai pada pernyataan indikator gaya kepemimpinan menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.44 dengan selang kepercayaan senilai 95%, intervalnya adalah 3.29 – 3.59. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menyetujui bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh sosok pemimpin yang mampu mengorganisasikan kerja hingga memiliki tingkat kepedulian yang tinggi dalam bekerja kepada bawahannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 6 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Butir Pernyataan	Mean	Interval (95%)	
			Lower	Upper
Penerangan	Saya merasa aktivitas bekerja berjalan lancar karena penerangan di tempat kerja baik	3.51	3.28	3.74
Suhu udara	Saya merasa sirkulasi udara tercukupi sehingga saya merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan	3.27	3.04	3.49
Suara bising	Saya merasa fokus dalam bekerja karena di tempat kerja terhindar dari kebisingan	3.22	3,00	3.44
Ruang gerak yang diperlukan	Saya merasa ruangan kerja yang disediakan cukup luas dan nyaman	3.27	3,00	3.53
Keamanan kerja	Saya merasa bahwa bangunan tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan	3.73	3.57	3.90
Hubungan karyawan	Saya merasa bahwa hubungan kerja antar karyawan terjaga dengan baik	3.78	3.60	3.96
Kesempatan untuk maju	Saya merasa adanya kesempatan kenaikan jabatan atau promosi sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	3.11	2.87	3.35
Keamanan dalam bekerja	Saya merasa adanya batasan tertentu dalam privasi setiap karyawan (gaji secara rahasia)	3.89	3.73	4.05
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja		3.47	3.34	3.59

Pada Tabel 6, skor rata-rata dari 45 responden memberi nilai pada indikator lingkungan kerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.47 dan nilai selang kepercayaan 95%, intervalnya adalah 3.34 – 3.59. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menyetujui bahwa lingkungan pekerjaan secara fisik dan nonfisik mempengaruhi seberapa nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 7 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Butir Pernyataan	Mean	Interval (95%)	
			Lower	Upper
Kualitas hasil kerja	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	3.6	3.43	3.77



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Kuantitas hasil kerja	Saya mampu menyelesaikan laporan yang sudah ditargetkan setiap akhir tahun	3.24	3.05	3.44
Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Saya mampu mengerjakan pekerjaan secara efisien	2.93	2.7	3.17
Disiplin kerja	Saya mampu mentaati seluruh tata tertib perusahaan	3.64	3.47	3.82
Inisiatif	Saya mampu berinisiatif dalam bekerja	3.27	3.08	3.45
Ketelitian	Saya teliti dalam dalam bekerja	3.44	3.29	3.6
Kejujuran	Saya jujur dalam bekerja	3.89	3.73	4.05
Kreativitas	Saya kreatif dalam bekerja	3.13	2.95	3.32
Rata-rata Variabel Kinerja		3.39	3.28	3.50

Pada Tabel 7, skor rata-rata dari 45 responden memberi nilai pada pernyataan indikator kinerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.39 dan nilai selang kepercayaan 95%, intervalnya adalah 3.28 – 3.50. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden merasa netral terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

3> Uji Asumsi Klasik

Tabel 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Jenis	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	> 0.05	0.200	Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	<i>Tolerance</i> > 0.1 VIF < 10	0.336 dan VIF 2.978	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Multikolinearitas Lingkungan Kerja (X2)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	<i>Tolerance</i> > 0.1 VIF < 10	0.336 dan VIF 2.978	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Glejser</i>	Sig > 0.05	0.238	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas Lingkungan Kerja (X2)	<i>Glejser</i>	Sig > 0.05	0.556	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

Dalam Tabel 8, hasil dari pengujian normalitas yang dilakukan dengan *one-sample kolomogrov-smirnov test* sebagai dasar pengambilan keputusan menunjukkan hasil *Asymp. Sig* (2-tailed) yaitu 0.200 bernilai lebih dari nilai kriteria signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Untuk variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama-sama memiliki nilai *tolerance* senilai 0.336 dan nilai VIF senilai 2.978. Hasil ini menyatakan bahwa variabel independen memenuhi kriteria penelitian yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan pengujian *Glejser* menunjukkan variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0.238 dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai 0.556. Hasil ini menyatakan bahwa keseluruhan variabel telah sesuai dengan kriteria dalam penelitian yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.711	1.609	
Gaya_Kepemimpinan	.468	.094	.587
Lingkungan_Kerja	.294	.099	.350

Dari hasil pada Tabel 4.12, permodelan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 7.711 + 0.468 X1 + 0.294 X2$$

Dengan permodelan regresi yang telah dituliskan, maka dapat dijabarkan bahwa:

- Didapatkan konstanta (β_0) senilai 7.711, ditunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dinilai konstan (tetap), sehingga kinerja sebesar 7.711.
- Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.468, dinyatakan pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja adalah positif. Didasari dari koefisien regresi dapat dikatakan jika Gaya Kepemimpinan mendapat peningkatan atau penurunan senilai 1, sehingga kinerja dinilai akan terjadi kenaikan dan penurunan senilai 0.468.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.294, dinyatakan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah positif. Didasari dari koefisien regresi dapat dikatakan jika Lingkungan Kerja mendapat peningkatan atau penurunan sebesar 1, sehingga kinerja dinilai mendapat kenaikan dan penurunan senilai 0.468.

5. Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Kriteria	Signifikan	Keterangan
Uji T Gaya Kepemimpinan (X1)	Sig. F < 0.05	0.000	Tolak H0
Uji T Lingkungan Kerja (X2)	Sig. F < 0.05	0.005	Tolak H0
Uji F	Sig. F < 0.05	0.000	Tolak H0
Koefisien Determinasi (R^2)	1	-	0.803 atau 80.3%

Dalam hasil data yang telah diolah dengan SPSS pada Tabel 10, maka dapat diinterpretasikan:

- Uji Parsial (Uji t)
Didasari dari hasil pengujian parsial dalam Tabel 10 dijelaskan:
Gaya Kepemimpinan (X1) dengan signifikan bernilai 0.000 lebih kecil daripada nilai dari kriteria. Sehingga dikatakan bahwa H0 ditolak, sedangkan Ha₁ dapat diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dengan Kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.
Lingkungan Kerja (X2) dengan signifikan bernilai 0.005 lebih kecil daripada nilai kriteria. Sehingga dikatakan bahwa H0 ditolak sedangkan Ha₂ dapat diterima yang



berarti Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif pada Kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F guna diketahuinya secara bersamaan variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen. Hipotesis tersebut dikatakan terbukti berpengaruh apabila signifikan bernilai lebih dari α (0.05).

Dalam Tabel 10, didapat dari pengujian F ditunjukkan signifikan bernilai jauh lebih kecil dari kriteria yaitu 0.000. maka dikatakan bahwa H_{a3} diterima artinya Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi ini ditujukan untuk diketahuinya berapa pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10 diketahui nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini senilai 0.803 atau 80.3%. Nilai ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia mendapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 80.3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 19.7% Kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia mendapat pengaruh dari variabel lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia

Pengujian pada hipotesis pertama yaitu Gaya Kepemimpinan mendapat pengaruh positif pada Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia ditunjukkan variabel gaya kepemimpinan memperoleh signifikan pada uji t sebesar 0.000 dengan nilai signifikan tersebut tidak lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kriteria ($\alpha = 0.05$), maka hipotesis pertama diterima. Dengan hal tersebut, dikatakan pada penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Akino Wahanamulia.

Penelitian ini relevan dengan penelitian oleh Andi Afthari (2020) menjelaskan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan ialah ciri pemimpin guna memberikan pengaruh kepada bawahan dimana sosok pemimpin yang mempunyai hubungan kerja yang baik dengan bawahannya, bijaksana, mampu memotivasi dan memberikan contoh yang baik untuk bawahannya akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan bawahannya untuk perusahaan. Dengan ini, dibuktikan bahwasanya gaya kepemimpinan sangat memberikan pengaruh terhadap mutu kinerja karyawan.

Suatu perusahaan, jabatan pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap bagaimanakah karyawan berkinerja selama diperusahaan. Berdasarkan perhitungan skor rata-rata variabel gaya kepemimpinan dari 45 responden yang memberi penilaian terhadap indikator pernyataan gaya kepemimpinan menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.44 yang artinya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh perilaku pemimpin yang mampu menjadi sosok panutan untuk bawahannya. Perilaku dari pemimpin itu sendiri yang akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Apabila pemimpin memberikan contoh yang baik, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan juga baik, begitupun juga sebaliknya.

Menurut hasil penelitian di PT. Akino Wahanamulia, menunjukkan bahwa sosok pemimpin yang dipercayai karyawannya seharusnya mampu memberikan contoh yang baik sehingga membuat mereka termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Mereka berharap sikap dan hubungan yang dibangun dengan pemimpin terjalin dengan baik, karena mereka yakin bahwa apabila pemimpin mampu memberikan yang terbaik, maka mereka mampu menghasilkan yang terbaik juga untuk perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia

Hasil pengujian pada hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif kepada Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia ditunjukkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikan pada uji T senilai 0.005 sehingga nilai signifikan tersebut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tidak lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kriteria ($\alpha = 0.05$), maka hipotesis kedua diterima. Dengan itu, dapat dikatakan pada penelitian dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) memberi pengaruh positif pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Akino Wahanamulia.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Andi Afthari (2020) yang mengatakan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di tempat kerja berupa fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman, nyaman dan juga tenang dapat menaikkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan pekerjaan tidak memadai aktivitas bekerja akan membuat suasana hati menjadi terganggu dan menyebabkan ketidaknyamanan yang dapat menghasilkan kinerja karyawan kurang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan perhitungan skor rata-rata variabel lingkungan kerja dari 45 responden dengan penilaian indikator pernyataan lingkungan kerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.47 yang artinya menyutujui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi jalannya aktivitas bekerja. dapat dikatakan bahwa lingkungan pekerjaan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian di PT. Akino Wahanamulia, ditunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan terasa kurang nyaman dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya kurang maksimal. Mereka berharap tim manajemen mampu memperbaiki suasana atau kondisi pada lingkungan kerja mereka sehingga mereka menjadi semangat dan mampu menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia

Hasil dari pengujian pada hipotesis ketiga yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan simultan memmberei pengaruh positif kepada Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia ditunjukkan nilai signifikan pada uji F senilai 0.000 yang artinya nilai signifikan tersebut tidak lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kriteria ($\alpha = 0.05$), sehingga hipotesis yang ketiga dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disebutkan bahwa penelitian dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh positif pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Akino Wahanamulia.

Penlitian ini sesuai dengan penelitian oleh Sungkono dan Aji Tuhagana (2020) yang mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Tanpa adanya gaya kepemimpinan dari sosok pemimpin, maka akan terjadi kurangnya dorongan atau motivasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Begitupun juga dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja membuat suasana menjadi nyaman, maka karyawan akan semakin semangat untuk memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.803 atau 80.3%. Sehingga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. Akino Wahanamulia dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya sebesar 80.3%. dengan itu, perusahaan diharuskan dapat memberi dorongan untuk karyawannya agar mampu menaikkan kinerja dari karyawan terutama pada gaya kepemimpinan dan juga lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia



B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka adapun pertimbangan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemimpin mengarah kepada manajer dan direktur yang mendukung dan selalu memberikan usaha yang terbaik untuk perusahaan. Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi bawahannya, maka dari itu pemimpin harus lebih bijaksana, lebih mempedulikan bawahannya agar bawahannya merasa nyaman dan percaya terhadap sosok pemimpinnya sehingga meningkatkan keinginan bekerja dan yang akan memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan.
2. Lingkungan kerja juga harus lebih diperhatikan baik dalam bentuk secara fisik maupun secara non fisik. Dengan nyamannya lingkungan pekerjaan akan meningkatkan semangat bekerja dan meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan sehingga semua karyawan akan bersama-sama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk memberi penambahan beberapa variabel yang dapat memperjelas isu yang ada yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bawinti, Faleen K., Ivonne S. Saerang, & Christoffel Kojo., (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol.7 No.3
- Busro, Muhammad, (2018), *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi 1), Jakarta: Prenadamedia Group
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S., (2019), *Metode Penelitian Bisnis*, (Edisi 12, Cetakan Kedua), Jakarta: Salemba Empat
- Budianto, A.Aji Tri, & Amelia Kartini (2015), *Pengaruh Gaya Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Vol.3, No. 1
- Eri Dirgahayu, Ajeng Fuji L., & Hasta Herlan A, (2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*, Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1, No. 9
- Faisal, Thio Franky, (2021), Skripsi: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia*, STIE ISM (Tidak Dipublikasikan).
- Fajaria, (2018), *Pemimpin yang Baik Membuat Karyawan Nyaman dan Kinerja Perusahaan Semakin Bagus*, diakses 18 November 2021, <https://www.kompasiana.com>
- Ghozali, L. (2018), *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9 ed.), Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanipah, (2020), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi*, Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol.1, No.1
- Heriyanti, Sinta Sundari, (2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol.4, No 2
- Jaori, Victor Marcelino, (2020), Skripsi: *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Wilayah Jakarta*, IBII (Tidak Dipublikasikan).
- Kamal, Fahmi, Widi Winarso, & Edy Sulistio, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, Vol.15, No. 2
- Kumala, Harbelia R., & Teni Agustina (2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol II, No. 1
- Mudatsir, Andi Afthari, Achmad Gani, & La Mante, (2020), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar*, Center of Economic Students Journal, Vol 3. No.4
- Niman, Mikael, (2021), *Kebutuhan Bahan Baku Plastik Daur Ulang Masih Andalkan Impor*, diakses pada 18 November 2021, <https://www.beritasatu.com>



Puteri, Hesi Eka, (2020), *Menentukan Populasi dan Sampel Dalam Riset-Riset Ekonomi dan Perbankan Islam*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Rahayu, Arfyana Citra, (2021), *Trinseo Materials optimistis industri plastik lanjut menguat di 2021*, diakses 18 November 2021, <https://industri.kontan.co.id/news/trinseo-materials-optimistis-industri-plastik-lanjut-menguat-di-2021>

Samosir, Lasma R. R., Darwin Lie, Efendi, & Fitria H, (2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa*, *Maker Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1

Saretta, Irene Radius, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi*, diakses 18 November 2021, <https://www.cermati.com>

Sari, Fiska Permata, & Nazaruddin Aziz, (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang*, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*

Septiani, Ike, Sumardi H.R., & Suryanti (2019), *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu*. *Jurnal Investasi*, Vol.5, No. 2

Siagian, Tomy Sun, & Hazmanan Khair, (2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.1, No.1

Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sukrispiyanto & Angga Suwignyo, (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Akademika*, Vol.15, No.2

Sungkono & Aji Tuhagana, (2020), *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang*. *Jurnal Buana Ilmu*, Vol.4, No. 2

Tanuwijaya, Chandra, (2021), *Mari Mengenal Biji Plastik*, diakses 18 November 2021, <https://www.linkedin.com/pulse/mari-mengenal-biji-plastik-chandra-tanuwijaya/?originalSubdomain=id>

Tokoplas.com, *Perkiraan Pertumbuhan Pasar Global Industri Plastik 2021 dan Faktor Pendukungnya*, diakses 18 November 2021, <https://tokoplas.com>

Tribunmanado.co.id, (2017), *Gaya Kepemimpinan yang Memberikan Dampak pada Kinerja Karyawan*, diakses 18 November 2021, <https://manado.tribunnews.com>

Umar, Husein, (2019), *Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Wilandari, Devi Fitria, (2021), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.3

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.