

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LIDERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
THROUGH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE
(Case Study of PT. LION SUPER INDO Jl. Majapahit No 29,4 Semarang, Jawa Tengah)**

Mulyadi¹⁾, Maria M Minarsih, SE, MM²⁾, Adji Seputro,SE,MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

²⁾³⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Lion Superindo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lion Superindo. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *Purposive Sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan uji Independent sample t test. Pada variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Pada variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Pada variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pada variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pada variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

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

ABSTRACTION

This study aims to determine the Effect of Work Environment, Leadership Style, Organizational Commitment to Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables Case Study at PT.Lion Superindo. The population in this study were employees of PT. lion Superindo. The sample in this study was taken by purposive sampling method. Data were analyzed using the Independent sample t test. On work environment variables statistically influential on job satisfaction, on leadership style variables statistically influential on job satisfaction, on organizational commitment variables statistically influential on job satisfaction, on work environment variables statistically affect employee performance, on leadership style variables statistics affect employee performance. On organizational commitment variables statistically influence employee performance, organizational commitment variables statistically influence employee performance.

Keywords: : Work Environment, Lidership Style, Employee Performance, Work Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya globalisasi yang berdampak pada persaingan dalam dunia bisnis sehingga setiap perusahaan berlomba lomba untuk menjadi perusahaan yang kuat dengan memiliki keunggulan pada sumber daya manusia. Lebih jauh lagi, persaingan global memaksa perusahaan besar maupun kecil untuk lebih sadar akan produktivitas kinerja. Sehingga perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaannya.

Kinerja karyawan tidak selamanya stabil karena pada suatu waktu bisa terjadi peningkatan yang berefek pada hasil yang optimal sedangkan yang terburuk yaitu ketika kinerja karyawan mengalami penurunan yang akan menurunkan kredibilitas perusahaan itu sendiri. Berdasarkan permasalahan yang disebutkan di atas maka perusahaan diharuskan memiliki cara untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja dan beberapa cara untuk mencegah dan menanggulangi masalah penurunan kinerja karyawannya. Misalnya, pada pencegahan penurunan kinerja dilakukan evaluasi hasil kerja. Setiap periode yang ditelaah ditentukan oleh perusahaan dilakukan pengevaluasian hasil kerja karyawan dan beberapa perbaikan agar kualitas karyawan itu sendiri terus meningkat.

Tabel 1.1
Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Ketidak Hadiran		
			Sakit	Izin	Lain-Lain
Januari	135	27	10	21	3
Februari	135	26	27	22	9
Maret	135	26	21	11	30
April	135	27	32	23	21
Mei	135	26	33	23	22
Juni	135	26	39	21	9
Juli	135	25	39	22	7

Agustus	135	26	41	27	6
September	135	27	38	21	6
Oktober	135	27	29	27	9
November	135	27	28	15	3
Desember	135	26	27	21	14

Sumber: Kantor PT Lion Superindo

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat. Terlihat ketidakhadiran mulai bulan april sampai bulan desember. Menurut Flippo (2012) rata persentase jumlah ketidakhadiran karyawan yang normal adalah 3 % per tahun. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa angka ketidakhadiran karyawan masih diatas normal. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan semangat kerja serta kurangnya kedisiplinan karyawan yang diduga berdampak pada kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Dalam penelitian ini bagaimana cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan melalui lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga permasalahan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Sejarah Perkembangan Perusahaan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menjadikan perusahaan ritel PT.Lion Super Indo adalah sebuah perusahaan gabungan dari Delhaize Group yang berpusat di Brussel (Belgia) dan Salim Group (Indonesia) dengan akte notaris popie savitri Marto Suhardjo pharmanto SH no. 49 tanggal 26 Maret 1997 serta akte notaris Agus Hasim Ahmad SH No.8 tanggal 21 Juli 1997. Delhaize Group merupakan perusahaan ritel internasional dengan banyak cabang didunia terdapat di 10 negara dan 3 benua yaitu Amerika, Eropa dan Asia dengan total sekitar 2.500 outlet. Di Asia, jaringan ritel Delhaize Group tersebar di dua negara yaitu Thailand dengan nama Food Lion dan Indonesia dengan Nama Super Indo.

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya Fahmi, (2012). Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, adalah individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keberadaan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan menyebabkan diperlukannya suatu proses pengelolaan karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Peningkatan Kinerja Karyawan secara langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan, sehingga dapat dikatakan apabila Kinerja Karyawan tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- a. Kepemimpinan
kemampuan seorang kepemimpinan yang mampu mempengaruhi karyawan untuk menuruti perintahnya. Manajer dapat menggunakan cara otoriter ataupun cara demokratis dalam mempengaruhi karyawan agar menuruti perintahnya.
- b. Kepuasan Kerja
kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia industri karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas ini menjadi perhatian yang serius dari para manager perusahaan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan.
- c. Lingkungan Kerja
Teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*) menyatakan bahwa salah satu dari tiga dasar kebutuhan manusia adalah kebutuhan interpersonal adalah kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013).

Lingkungan Kerja

Supardi (2014) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedarmayanti(2012) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2013), menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2013), menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. **Kenyamanan (Penerangan / suhu udara)**
Adalah dimana kenyamanan karyawan didalam ruangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti. dan pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang.dalam bekerja.
2. **Ketenangan (kebisingan)**
Adalah tingkat ketenangan karyawan didalam ruangan bekerja. Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.
3. **Akses (ruang gerak)**
Adalah seberapa luas tingkat akses yang dimiliki oleh karyawan Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per karyawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.
4. **Keamanan Kerja**
Adalah tingkat keamanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengenai keamanan bekerja. Faktor penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah tingkat keamanan kantor. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan.
5. **Hubungan Harmonis antar karyawan**
Adalah tingkat hubungan keharmonisan antar karyawan pada suatu perusahaan. berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik antara karyawan.

Kepemimpinan

Robbins (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Menurut Kartono (2014) pengertian kepemimpinan adalah kegiatan atau seni

mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Hasibuan (2013) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator

1. **Lingkungan kerja**
 - a. Ketenangan (kebisingan)
 - b. Akses (ruang gerak)
 - c. Keamanan Kerja
 - d. Hubungan Harmonis antar karyawan
2. **Gaya Kepemimpinan**
 - a. sifat terbuka
 - b. hubungandan kepribadian
 - c. bertanggung jawab
 - d. sifat adil dan tegas
3. **Kepuasan Kerja**
 - a. Pembayaran, seperti gaji dan upah
 - b. Pekerjaan itu sendiri
 - c. Promosi pekerjaan
 - d. Supervisi
4. **Kinerja Karyawan**
 - a. Tingkat kualitas hasil kerja
 - b. Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
 - c. Tingkat disiplin dan absensi
 - d. Tingkat kerja sama antar rekan sekerja
 - e. Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

H1: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat

menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran maksimal. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggungjawab dan bijaksana.

H2 : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja di dalam suatu instansipentinguntukdiperhatikan.Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

H3 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam memelihara kinerja, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

H4 : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Pencapaian sebuah tujuan organisasi adalah menunjukkan hasil kerja maupun prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi kepuasan semakin tinggi Kinerja Karyawan yang ada pada perusahaan.

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang

sudah ada sebelumnya. berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan ialah “*Explanatory Research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar 2013:36).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT lion superindo yang memiliki jumlah sebesar 135 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel juga bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2013). Hal ini dilakukan agar jawaban dari setiap pertanyaan pada kuesioner dapat terjawab dengan baik oleh responden yang berkompeten dibidangnya dan diharapkan sampel yang diambil dapat mewakili populasi pada umumnya. Jumlah sampel minimal yang diambil adalah sebanyak 121 sampel. Penentuan jumlah sampel didasarkan dengan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

$$n = \frac{135}{1+135(0.1)^2}$$

$$n = 57,44 \text{ dibulatkan menjadi } 58$$

Melalui rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah 58 responden.

Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Menurut Narimawati (2012) Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Angket ini sangat berguna untuk mengetahui

tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

b. Data sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2013) adalah "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi pustaka. Studi pustaka merupakan sebuah metode pencatatan data dari laporan-laporan, catatan dan arsip-arsip yang dikumpulkan dari beberapa sumber seperti perpustakaan, jurnal, internet serta sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti atau dari sumber-sumber lain yang dirasa cukup relevan.

Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu uji statistik software SPSS (Statistical Program for Social System) dengan metode analisis regresi. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel, oleh karena itu model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

A. Data Kualitatif

Menurut Hasan (2002) Data Kualitatif ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

B. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh adalah dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2009). Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi,

validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel ($N-2$), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Analisis Faktor

Variabel	Item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0.688	0,194	Valid
	2	0.721		
	3	0.876		
	4	0.829		
Kepemimpinan	1	0.827	0,194	Valid
	2	0.816		
	3	0.728		
	4	0.655		
Kepuasan kerja	1	0.744	0,194	Valid
	2	0.742		
	3	0.790		
Kinerja Karyawan	1	0.741	0,194	Valid
	2	0.728		
	3	0.753		
	4	0.782		
	5	0.631		

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian validitas menunjukkan nilai R -Hitung untuk semua variabel penelitian $>$ R -Tabel (0,165), sehingga dapat diasumsikan bahwa data kuisioner valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2006). Menurut Nunally (Dalam Ghozali 2006) suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai $\alpha > 0,7$. Hal ini ditunjukkan dengan α hasil uji output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Lingkungan	0.761	Reliabel
Kepemimpinan	0.750	Reliabel
Kepuasan	0.761	Reliabel
Kinerja	0.777	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai $cronbach's\ alpha$ instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai $cronbach\ alpha > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Tabel 4.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0067114	,0642977
	Std. Deviation	1,24879852	1,29522105
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,092
	Positive	,083	,058
	Negative	-,095	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,720	,698
Asymp. Sig. (2-tailed)		,677	,715
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas residual model 1 dan model 2 menghasilkan nilai 0.677 dan 0,715 di atas batas nilai 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut menunjukkan hasil statistik deskriptif data penelitian :

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas (model 1)

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	lingkungan kerja	,847	1,181
	Kepemimpinn	,847	1,181
a. Dependent Variable: kepuasan kerja			

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan

nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas (model 2)

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	lingkungan kerja	,665	1,505
	Kepemimpinn	,668	1,496
	kepuasan kerja	,529	1,889
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2012).

Tabel 4.7
Uji Heteroskedastisitas (model 1)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,704	,817		-,862	,391
	lingkungan kerja	-,061	,035	-,197	-1,722	,088
	kepemimpinn	,148	,052	,326	2,852	,095
a. Dependent Variable: absres1						

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Dari hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel > 0,05.

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas (model 2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	,876	,901		,971	,334
lingkungan kerja	-,085	,043	-,265	-2,000	,078
Kepemimpinn	,141	,058	,299	2,428	,117
kepuasan kerja	-,060	,062	-,136	-,971	,334

a. Dependent Variable: absres2

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Dari hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda (model 1)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1(Constant)	5,389	1,802		
lingkungan kerja	,280	,072	,414	
kepemimpinn	,408	,106	,409	

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y1 = 0,414X1 + 0,409X2 + \varepsilon$$

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda (model 2)

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	2,819	2,048	
lingkungan kerja	,209	,086	,247
kepemimpinn	,331	,126	,266
kepuasan kerja	,541	,142	,435

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y2 = 0,247 X1 + 0,266 X2 + 0,435 Y1 + \varepsilon$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebagai berikut tabel koefisien determinasi :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi (model 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,451	1,25983

a. Predictors: (Constant), kepemimpinn, lingkungan kerja

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0.451 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 45,1 %.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (model 2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,628	,607	1,32790
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja				

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0.607 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 60,7 %.

Uji F (Uji Model)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2001:88).

Tabel 4.13
Uji model (Model 1)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77,620	2	38,810	24,452	,000 ^a
Residual	87,294	55	1,587		
Total	164,914	57			
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja					
b. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Dari tabel diatas Uji F hitung sebesar 24,452 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk variabel independent dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fixs.

Tabel 4.14
Uji model (Model 2)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160,660	3	53,553	30,371	,000 ^a
Residual	95,219	54	1,763		
Total	255,879	57			
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Dari tabel diatas Uji F hitung sebesar 30,371 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk variabel independent dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fixs.

Uji t

1. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ dengan demikian H4 diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dengan demikian H5 diterima. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H6 diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. variabel yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan hal ini di lihat dari hasil uji t nya sebesar 2,623. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara statistik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pada variabel kepemimpinan berdasarkan nilai Adjusted R² diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,607 dengan demikian $100 - 60,7 = 39,3$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara statistik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pada variabel lingkungan kerja melalui uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $2,428 < 2,623$ dengan demikian H2 diterima. Hal ini

berarti variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja .

4. Pada variabel kepemimpinan melalui uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $2,623 < 3,809$ dengan demikian H_5 diterima. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $3,809 > 2,623$ dengan demikian H_5 diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini maka, diajukanlah saran-saran sebagai berikut pelengkap terhadap hasil dari penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan. Variable lingkungan kerja berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil yang paling kecil maka lingkungan kerja diperlukan perbaikan secara signifikan , diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan berkaitan dengan upaya menarik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
2. Bagi peneliti selanjutnya. Hendaknya untuk memperluas peneliti sehingga di peroleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. UMS.Vol.12. No.1. Surakarta.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan ke-2. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Elina.2011. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen.USB RJ*. Vol.I,No:1 (49-58). Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam. 2006. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*.Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani, 2013.” Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun”. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*. Vol. 1 No. 1, Februari 2013
- Indri Tolo,Jantje L. Sepang, Lucky O.H Dotulong, 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Emba*. Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 256-267.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti; Rido Justisia Prabowo; Gugi Abdel Permana. 2012.” Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Surya Raya”. Fakultas Ekonomi Dan Komunikasi, Binus University.
- Lasahido, dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Vol.15 No.7. Bengkulu.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. “*Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahajaya, Gede Restu & Subudi, Made. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, h. 7072-7099.
- Nugrahaeni, Rini, Nurul Ana Ardiyani, 2017.” Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Kantor Distribusi Jateng Dan D.I.Yogyakarta)". *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 6, Nomor 4 , Tahun 2017, Halaman 1-10.
- Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA* Vol 1 No-4.
- Ratna Wijayanti , Meftahudin, 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III* (2016) 185-192. Issn: 2354-869.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Salutondok, Yohanis dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Skretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3:849-862.
- Sugiyono. 2010. "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung: CV. Afabeta.
- . 2010. "*Statistika Untuk Penelitian*". Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. *STIMI*. Vol. 6. No 1. Banjarmasin.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h: 58-67.