

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Perusahaan**

Perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang berdiri sejak 7 Januari 2002 merupakan perusahaan dalam naungan Yazaki Group, Perusahaan yang disebut PT. SAMI ini juga merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dari Jepang yang bergerak dibidang industri otomotif, memproduksi komponen mobil yang disebut *Wiring Harness*. Perusahaan ini bekerja sama dengan pabrikan-pabrikan mobil ternama seperti Nissan, Toyota, Suzuki, Dyna, Honda.

Perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang terletak di Jl. Walisongo Km 9.8 Ngaliyan Tugurejo Tugu mempunyai cabang perusahaan di kota Jepara yaitu PT. SAMI JF yang berdiri pada tahun 2015 sudah mempunyai 3000 lebih karyawan.

##### **4.1.2. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden akan menjelaskan mengenai karakteristik para karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang telah dipilih menjadi responden penelitian mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia Karakteristik para karyawan dapat dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja.

#### 4.1.3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Perbedaan jenis kelamin dapat menentukan pembagian tugas dalam perusahaan, karena faktor kesesuaian didalam menjalankan tugas tertentu. Tetapi ada juga dalam pemberian suatu tugas tidak melihat perbedaan jenis kelamin karena bisa dilakukan oleh karyawan pria maupun wanita selama memenuhi kemampuan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	3	5,26 %
Perempuan	54	94,74 %
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia pada Divisi Produksi *Cutting Pre Assy (CPA)* bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yang mencapai 94,74 % dengan jumlah 54 responden dan untuk jenis kelamin laki-laki hanya 5,26 % dengan jumlah 3 responden.

#### 4.1.4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia akan menentukan tingkat pengetahuan dan

wawasan yang dimiliki responden sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Berikut data responden berdasarkan pendidikan yang disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	57	100%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan tabel diatas responden pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia pada Divisi Produksi *Cutting Pre Assy (CPA)* dari 57 responden 100% dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, karena karyawan pada perusahaan ini minimal harus jenjang pendidikan SLTA.

#### **4.1.5. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Para karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia akan dilihat karakteristik berdasarkan usia. Usia seorang karyawan akan menentukan tingkat kesetabilan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Usia para karyawan dapat dilihat dari rentang kelas usia responden seperti tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
18-21	38	67%
22-25	4	7%
26-29	7	12%
30-33	5	9%

34-37	3	5%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah 2018*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa usia responden mayoritas berusia 18-21 dengan persentase 67% yang berjumlah 38 responden, sedangkan untuk usia paling sedikit terdapat pada usia responden dengan usia 34-37 dengan persentase 5% yang jumlahnya 3 responden, kemudian pada usia 22-25 dengan persentase 7% yang jumlahnya 4 responden, pada usia 30-33 dengan persentase 9% yang jumlahnya 5 responden, pada usia 26-29 dengan persentase 12% yang jumlahnya 7 responden.

#### **4.1.6. Karakteristik Berdasarkan Lama / Masa Kerja Karyawan**

Lama bekerja ini akan menganalisis mengenai masa kerja yang ditempuh pada karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang menjadi responden penelitian. Lama bekerja para responden dapat dibuat kategori seperti pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**

**Lama kerja responden**

<b>Lama kerja</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Persentase</b>
1-4 Tahun	46	81%
5-8 Tahun	8	14%
9-13 Tahun	2	4%
14-17 Tahun	1	2%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel data diatas dapat dilihat bahwa lama kerja responden paling tinggi yaitu dengan lama kerja 1-4 tahun dengan jumlah 46 responden yang mencapai 81%, dan yang paling rendah yaitu dengan lama kerja 14-17 tahun dengan jumlah 1 responden yang mencapai 2%, kemudian 4% untuk lama kerja 9-13 tahun dengan jumlah responden 2, dan 14% untuk lama kerja 5-8 tahun dengan jumlah responden 8.

#### 4.1.7. Status kerja

Lama bekerja ini akan menganalisis mengenai status kerja yang ada pada karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang menjadi responden penelitian. status kerja para responden dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Status kerja**

Status kerja	Jumlah responden	Persentase
Karyawan kontrak	41	72%
Karyawan tetap	16	28%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan tabel status kerja diatas, bahwa data paling tinggi terdapat pada karyawan kontrak yang jumlah respondennya mencapai 41 responden dengan persentase 72%, sedangkan untuk karyawan tetap hanya 28% dengan jumlah responden 16 responden.

#### 4.2. Analisis Data Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang berjumlah 57 orang pada

divisi Produksi dengan melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan jawaban pada rentang skor atau variabel yang sudah disebutkan dan akan dijabarkan melalui beberapa indikator.

#### 4.2.1. Karakteristik Variabel

Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi menjadi 3 atau yang disebut dengan Three Box Method (Ferdinand, 2006) yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:  $1/5 \times 100 = 20\%$

$$: 100\% - 20\% = 80\%$$

$$: 80/3 = 26\% \text{ (interval indeks)}$$

$$: 20\% + 26\% = 46\% \text{ (nilai indeks)}$$

$$\text{Indeks rendah} = 20\% + 26\% = 46\%$$

$$\text{Indeks sedang} = 46\% + 26\% = 72\%$$

$$\text{Indeks tinggi} = > 72\%$$

Dari Hasil Perhitungan di atas dapat dijelaskan kriteria analisis deskriptif responden adalah sebagai berikut:

1. Nilai indeks  $< 46\%$  = Kategori rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau tidak baik dimiliki oleh variabel penelitian.
2. Nilai indeks  $46\% - 72\%$  = Kategori sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup dimiliki oleh variabel penelitian
3. Nilai indeks  $> 72\%$  = Kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian.

#### **4.2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (2003:115) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain atau pengikutnya Thoha (2003:303).

##### **1. Konsultasi**

Konsultasi pada gaya kepemimpinan ini merupakan sikap seorang pemimpin yang menanyakan sikap dan gagasan bawahan, dan kemudian pemimpin mengambil keputusan. Hasil analisis deskriptif konsultasi pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.6

### Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Konsultasi

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.1	10	28	18	1		218	76,49	Tinggi
		17%	49%	32%	2%		100%		
2	X1.2	11	29	16	1		221	77,54	Tinggi
		19%	51%	28%	2%		100%		
3	X1.3	13	31	10	3		225	78,95	Tinggi
		23%	54%	18%	5%		100%		

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel diatas X1.1 sebanyak 17% menyatakan sangat setuju 49% menyatakan setuju 32% menyatakan netral dan 2% menyatakan tidak setuju. Sedangkan X1.2 sebanyak 19% menyatakan sangat setuju 51% menyatakan setuju 28% menyatakan netral dan 2% menyatakan tidak setuju, X1.3 sebanyak 23% menyatakan sangat setuju 54% menyatakan setuju 18% menyatakan netral dan 5% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan skor X1.1 adalah 218 atau sebesar 76,49% termasuk kategori tinggi, X1.2 adalah 221 atau sebesar 77,54% termasuk dalam kategori tinggi, X1.3 adalah 225 atau sebesar 78,95% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa konsultasi yang dilakukan pimpinan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan bawahan.

## 2. Keputusan bersama

Sebuah sikap yang dilakukan seorang pemimpin dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan dengan melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan tersebut. Hasil analisis deskriptif keputusan bersama pada PT. Semarang



Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**

**Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Keputusan Bersama**

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.4	10	32	13	2		221	77,54	Tinggi
		17%	56%	23%	4%		100%		
2	X1.5	12	30	15	0		225	78,95	Tinggi
		21%	53%	26%	0%		100%		
3	X1.6	12	28	17	0		223	78,25	Tinggi
		21%	49%	30%	0%		100%		

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel diatas X1,4 sebanyak 17% menyatakan sangat setuju 56% menyatakan setuju 23% menyatakan netral dan 4% menyatakan tidak setuju. Sedangkan X1,5 sebanyak 21% menyatakan sangat setuju 53% menyatakan setuju 26% dan menyatakan netral, X1,5 sebanyak 21% menyatakan sangat setuju 49% menyatakan setuju dan 30% menyatakan netral. Berdasarkan skor X1.4 adalah 221 atau sebesar 77,54% termasuk kategori tinggi, X1.5 adalah 225 atau sebesar 78,95% termasuk dalam kategori tinggi, X1.6 adalah 223 atau sebesar 78,25% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pimpinan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia melakukan pengambilan keputusan dengan baik, karena dengan melibatkan bawahannya sehingga tidak terjadi perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan.

### 3. Pendelegasian

Pendelegasian ini merupakan sikap atau tindakan seorang pemimpin dalam memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada bawahannya untuk dapat

mengambil sebuah keputusan. Hasil analisis deskriptif pendelegasian pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasi Perhitungan Deskriptif Indikator Pendelegasian**

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.7	10	27	16	4		214	75,09	Tinggi
		18%	47%	28%	7%		100%		
2	X1.8	10	32	13	2		221	77,54	Tinggi
		18%	56%	23%	3%		100%		
3	X1.9	13	26	17	1		222	77,89	Tinggi
		23%	45%	30%	2%		100%		

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel diatas X1.7 sebanyak 18% menyatakan sangat setuju 47% menyatakan setuju 28% menyatakan netral dan 7% menyatakan tidak setuju. Sedangkan X1.8 sebanayak 18% menyatakan sangat setuju 56% menyatakan setuju 23% menyatakan netral dan 3% menyatakan tidak setuju, X1.9sebanyak 23% menyatakan sangat setuju 45% menyatakan setuju 30% menyatakan netral dan 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan skor X1,7 adalah 214 atau sebesar 75,09% termasuk kategori tinggi, X1.8 adalah 221 atau sebesar 77,54% termasuk dalam kategori tinggi, X1.3 adalah 222 atau sebesar 77,89% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pendelegasian yang dilakukan seorang pemimpin pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah berjalan dengan baik.

#### 4.2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan saran prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Nitisumito (2002:183) yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para perkerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

##### 1. Suasana Kerja

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan, seorang karyawan membutuhkan suasana kerja yang nyaman, dalam hal ini dibutuhkan lingkungan fisik dengan pencahayaan yang cukup, tidak bising, ruang gerak dan keamanan dalam bekerja. Hasil analisis deskriptif suasana kerja pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Suasana Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	X2.1	13	27	17	0		224	78,60	Tinggi
		23%	47%	30%	0%		100%		
2	X2.2	12	24	19	2		217	76,14	Tinggi
		21%	42%	33%	4%		100%		
3	X2.3	8	32	14	3		216	75,79	Tinggi
		14,4%	56%	25%	5%		100%		

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel diatas X2.1 sebanyak 23% menyatakan sangat setuju ,47% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral. X2.2 sebanyak 21% menyatakan

sangat setuju, 42% menyatakan setuju, 33% menyatakan netral, dan 4% menyatakan tidak setuju. X2.3 sebanyak 14% menyatakan sangat setuju, 56% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, dan 5% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jumlah X2.1 adalah 224 dengan indeks 78,60 termasuk kategori tinggi, X2.2 adalah 217 dengan indeks 76,14 termasuk kategori tinggi, X2.3 adalah 216 dengan indeks 75,79 termasuk kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa suasana kerja pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah baik, dengan pencahayaan, tingkat kebisingan, dan keamanan sudah memenuhi standar kerja.

## 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja ini merupakan lingkungan non fisik yang diharapkan setiap karyawan, terjalinnya hubungan yang harmonis dengan sesama ataupun dengan atasan akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif hubungan dengan rekan kerja pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.10**

### Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	X2.4	10	36	10	1	0	226	79,30	Tinggi
		18%	63%	17%	2%		100%		
2	X2.5	15	29	10	3	0	227	79,65	Tinggi
		26%	51%	17%	5%		100%		
3	X2.6	7	31	17	2	0	214	75,09	Tinggi
		12%	54%	30%	4%		100%		

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel diatas X2.4 sebanyak 18% menyatakan sangat setuju, 63%

menyatakan setuju, 17% menyatakan netral, dan 2% menyatakan tidak setuju, X2.5 sebanyak 26% menyatakan sangat setuju, 51% menyatakan setuju, 17% menyatakan netral, dan 5% menyatakan tidak setuju, X2.6 sebanyak 12% menyatakan sangat setuju, 54% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, dan 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jumlah X2.4 adalah 226 dengan indeks 79,30 termasuk kategori tinggi, X2.5 adalah 227 dengan indeks 79,65 termasuk kategori tinggi, X2.6 adalah 214 dengan indeks 75,09 termasuk kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa hubungan dengan rekan kerja pada PT.Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah berjalan dengan baik.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kelancaran pekerjaan, sehingga dengan terpenuhinya fasilitas kerja yang diharapkan, akan mampu menambah semangat kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif suasana kerja pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.11**

#### **Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	X2.7	12	27	15	3	0	219	76,84	Tinggi
		21%	47%	26%	5%		100%		
2	X2.8	11	30	14	2	0	221	77,54	Tinggi
		19%	52%	25%	4%		100%		
3	X2.9	8	32	16	1	0	218	76,49	Tinggi
		14%	56%	28%	2%		100%		

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel diatas X2.7 sebanyak 21% menyatakan sangat setuju, 47% menyatakan setuju, 26% menyatakan netral.dan 5% menyatakan tidak setuju, X2.8 sebanyak 19% menyatakan sangat setuju, 52% menyatakan setuju,25% menyatakan netral, dan 4% menyatakan tidak setuju.X2.9 sebanyak 14% menyatakan sangat setuju, 56% menyatakan setuju,28% menyatakan netral, dan 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jumlah X2.7 adalah 219 dengan indeks 76,84 termasuk kategori tinggi, X2.8 adalah 221 dengan indeks 77,54 termasuk kategori tinggi,X2.9 adalah 218 dengan indeks 76,49 termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah baik.

#### **4.2.1.3. Kinerja Karyawan**

Menurut Mulyasa (2004:21) bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:67) yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Efektif dalam bekerja adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan efisien dalam bekerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna, atau segala sesuatu yang diselesaikan dengan tepat, cermat, hemat, dan selamat. Sikap kerja yang efektif dan efisien lebih ditekankan oleh perusahaan untuk mewujudkan strategi usaha, target perusahaan, dan taktik bisnis didalam mengelola usaha.Hasil analisis deskriptif Efektivitas dan Efisiensi pada PT. Semarang Autocomp

Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.12**

**Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Efektivitas dan Efisiensi**

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	Y1.1	10	32	15	0	0	223	78,25	Tinggi
		18%	56%	26%	0%		100%		
2	Y1.2	10	31	16	0	0	222	77,89	Tinggi
		18%	54%	28%	0%		100%		
3	Y1.3	8	29	20	0	0	216	75,79	Tinggi
		14%	51%	35%	0%		100%		

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel diatas Y1.1 sebanyak 18% menyatakan sangat setuju, 56% menyatakan setuju, 26% menyatakan netral, Y1.2 sebanyak 18% menyatakan sangat setuju, 54% menyatakan setuju, 28% menyatakan netral. Y1.3 sebanyak 14% menyatakan sangat setuju, 51% menyatakan setuju, 35% menyatakan netral. Berdasarkan jumlah Y1.1 adalah 223 dengan indeks 78,25 termasuk kategori tinggi, Y1.2 adalah 222 dengan indeks 77,89 termasuk kategori tinggi, Y1.3 adalah 216 dengan indeks 75,79 termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi dalam bekerja pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah baik.

## **2. Orientasi Tanggung Jawab**

Orientasi tanggung jawab ini merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik. Hasil analisis deskriptif orientasi tanggung jawab pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.13

### Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Orientasi Tanggung Jawab

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	Y1.4	13	24	18	2	0	219	76,84	Tinggi
		23%	42%	32%	3%		100%		
2	Y1.5	11	34	11	1	0	226	79,30	Tinggi
		19%	60%	19%	2%		100%		
3	Y1.6	14	25	14	4	0	220	77,19	Tinggi
		25%	44%	25%	7%		100%		

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel diatas Y1.4 sebanyak 23% menyatakan sangat setuju, 42% menyatakan setuju, 32% menyatakan netral, dan 3% menyatakan tidak setuju, Y1.5 sebanyak 19% menyatakan sangat setuju, 60% menyatakan setuju, 19% menyatakan netral, dan 2% menyatakan tidak setuju. Y1.6 sebanyak 25% menyatakan sangat setuju, 44% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, dan 7% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jumlah Y1.4 adalah 219 dengan indeks 76,84 termasuk kategori tinggi, Y1.5 adalah 226 dengan indeks 79,30 termasuk kategori tinggi, Y1.6 adalah 220 dengan indeks 77,19 termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi tanggung jawab pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah baik.

### 3. Disiplin

Disiplin ini merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, penyelesaian tugas,



serta cepat pulang karyawan. Hasil analisis deskriptif disiplin pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Disiplin**

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	Y1.7	12	30	14	1	0	224	78,60	Tinggi
		21%	53%	24%	2%		100%		
2	Y1.8	11	32	13	1	0	224	78,60	Tinggi
		19%	56%	23%	2%		100%		
3	Y1.9	11	29	17	0	0	222	77,89	Tinggi
		19%	51%	30%	0%		100%		

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel diatas Y1.7 sebanyak 21% menyatakan sangat setuju, 53% menyatakan setuju, 24% menyatakan netral. dan 2% menyatakan tidak setuju, Y1.8 sebanyak 19% menyatakan sangat setuju, 56% menyatakan setuju, 23% menyatakan netral, dan 2% menyatakan tidak setuju. Y1.9 sebanyak 19% menyatakan sangat setuju, 51% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, Berdasarkan jumlah Y1.7 adalah 224 dengan indeks 78,60 termasuk kategori tinggi, Y1.8 adalah 224 dengan indeks 78,60 termasuk kategori tinggi, Y1.9 adalah 222 dengan indeks 77,89 termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah baik.

#### **4. Inisiatif**

Inisiatif ini merupakan daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Karyawan yang mempunyai inisiatif adalah karyawan yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah

atasan.

**Tabel 4.15**

**Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Inisiatif**

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH	INDEKS	KRITERIA
		SS	S	N	TS	STS			
1	Y1.10	10	24	21	2	0	213	74,74	Tinggi
		18%	42%	37%	3%		100%		
2	Y1.11	7	30	18	2	0	213	74,74	Tinggi
		12%	53%	32%	3%		100%		
3	Y1.12	8	22	24	3	0	206	72,28	Tinggi
		14%	39%	42%	5%		100%		

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Dari tabel diatas Y1.10 sebanyak 18% menyatakan sangat setuju, 42% menyatakan setuju, 37% menyatakan netral.dan 3% menyatakan tidak setuju, Y1.11 sebanyak 12% menyatakan sangat setuju, 53% menyatakan setuju,32% menyatakan netral, dan 3% menyatakan tidak setuju.Y1.12 sebanyak 14% menyatakan sangat setuju, 39% menyatakan setuju,42% menyatakan netral, dan 5% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jumlah Y1.10 adalah 213 dengan indeks 74,74 termasuk kategori tinggi, Y1.11 adalah 213 dengan indeks 74,74 termasuk kategori tinggi,Y1.12 adalah 206 dengan indeks 72,28 termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif kerja pada kayawan di perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sudah baik.

### **4.3. Uji Instrumen Penelitian**

#### **4.3.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut Imam Ghozali (2011:52). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Imam Ghozali (2011:53).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Konsultasi			
	1	0,717	0,2609	Valid
	2	0,739	0,2609	Valid
	3	0,758	0,2609	Valid
	Keputusan Bersama			Valid
	1	0,650	0,2609	Valid
	2	0,691	0,2609	Valid
	3	0,796	0,2609	Valid
	Pendelegasian			Valid
	1	0,857	0,2609	Valid
	2	0,685	0,2609	Valid
	3	0,665	0,2609	Valid
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja			
	1	0,814	0,2609	Valid
	2	0,733	0,2609	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	3	0,801	0,2609	Valid
	Hubungan dengan rekan kerja			
	1	0,780	0,2609	Valid
	2	0,845	0,2609	Valid
	3	0,829	0,2609	Valid
	Tersedianya fasilitas kerja			
	1	0,856	0,2609	Valid
	2	0,731	0,2609	Valid
	3	0,642	0,2609	Valid
Kinerja karyawan	Efektif dan Efisien			
	1	0,592	0,2609	Valid
	2	0,666	0,2609	Valid
	3	0,720	0,2609	Valid
	Orientasi tanggung jawab			
	1	0,570	0,2609	Valid
	2	0,705	0,2609	Valid
	3	0,760	0,2609	Valid
	Disiplin			
	1	0,671	0,2609	Valid
	2	0,590	0,2609	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	3	0,781	0,2609	Valid
	Inisiatif			
	1	0,761	0,2609	Valid
	2	0,745	0,2609	Valid
	3	0,647	0,2609	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018

Dari tabel 4.16 diatas bahwa seluruh korelasi dari masing-masing indikator disetiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel 0,2609. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel diatas dinyatakan Valid.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Imam Ghozali (2011:47).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.890	9

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.920	9

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.897	12

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Batas	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,70	0,890	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,70	0,920	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,70	0,897	Reliabel

*Sumber : Data primer yang dioalh SPSS 2018*

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa indikator-indikator dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena sebagai tolak ukur variabel nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

### 4.3.3. Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1. Uji Normalitas

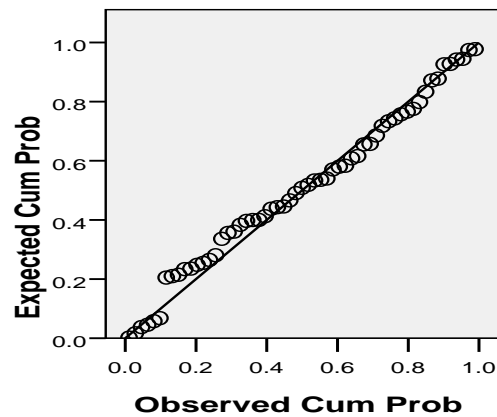
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji r dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Imam Ghozali (2011:160).

Gambar 4.1

## Hasil Uji Normalitas(Grafik Normal Plot)

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2018

Berdasarkan output Chart diatas, bahwa grafik normal plot dapat lihat bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *kolmogorof-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2012) :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.18

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorof-Smirnov*)

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05522700
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.049
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2018*

Jika nilai sig lebih besar ( $>$ ) 0,05, maka model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Berdasarkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat diketahui bahwa sebesar 0,677 (karena *Asymp. Sig.* = 0,677  $>$  0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Imam Ghozali (2011:1139).

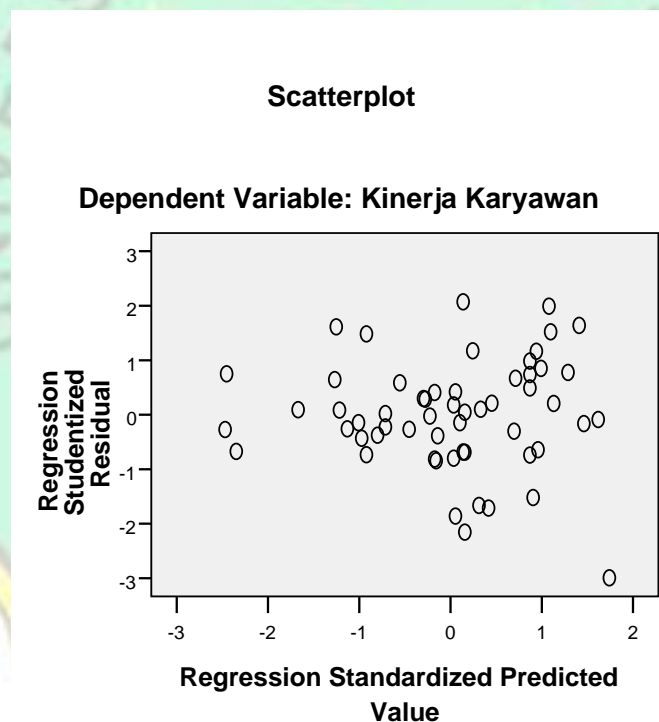
Cara untuk mendeteksinya adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Z-PRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola



tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y_{\text{pred}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah *distudentized*.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)**



*Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018*

Dari grafik *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik penyebaran secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk memperkuat hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik plot, dapat juga dilakukan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas ini yaitu,

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.813	2.565		-1.097	.278
	Gaya Kepemimpinan	.060	.104	.111	.579	.565
	Lingkungan Kerja	.108	.097	.214	1.117	.269

a. Dependent Variable: ABRes

*Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018*

Dari hasil output SPSS diatas, dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi Heteroskedestisitas. Hal ini konsisten dengan hasil Uji Scatterplots.

#### 4.3.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) Imam Ghozali (2011:105). Bila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 dan nilai toleransinya diatas 0,10 atau 10 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.668	.304	.214	.457	2.188
	Lingkungan Kerja	.710	.433	.322	.457	2.188

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu 0,457 lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF 2,188 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

#### 4.3.3.4. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1242.823	18	69.046	3.277	.001
		Linearity	910.456	1	910.456	43.22	.000
		Deviation from Linearity	332.367	17	19.551	.928	.550
	Within Groups		800.545	38	21.067		
	Total		2043.368	56			

*Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018*

Berdasarkan hasil output diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,550 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

Diperoleh juga nilai F hitung 0,928 lebih kecil dari F tabel 1,899, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1489.845	20	74.492	4.845	.000
		Deviation from Linearity	1028.998	1	1028.998	66.924	.000
			460.846	19	24.255	1.577	.117
	Within Groups		553.524	36	15.376		
Total			2043.368	56			

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan hasil output diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,117 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Diperoleh juga nilai F hitung 1,577 lebih kecil dari F tabel 1,883, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

#### 4.3.3.5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi dan berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin Watson (DW test) dan untuk mengukurnya dengan melihat tabel Durbin Watson dengan tingkat signifikansi 5%. Imam Ghazali (2011:110-112).

Tabel 4.23

## Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 <sup>a</sup>	,549	,533	4,130	1,889

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018*

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui nilai DW 1,889, kemudian nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, jumlah sampel  $N=57$  dan jumlah variabel independen  $2 (K=2) = 2,57$ . Maka diperoleh nilai  $du$  1,652.

Nilai DW 1,889 lebih besar dari batas atas ( $du$ ) yaitu 1,652 dan kurang dari  $(4-du)$   $4-1,652 = 2,348$  sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Autokorelasi.

#### 4.3.3.6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.553	4.109		3.298	.002
	Gaya Kepemimpinan	.389	.166	.316	2.341	.023
	Lingkungan Kerja	.546	.155	.476	3.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018

Dari data tabel diatas persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 13,553 + 0,389X_1 + 0,546X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai constanta adalah 13,553 yang mengandung arti bahwa total skor kinerja karyawan sebesar 13,553 jika skor  $X_1$  dan  $X_2 = 0$
2. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,389 yang artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel gaya kepemimpinan akan meningkat skor kinerja karyawan sebesar 0,389.
3. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,546 yang artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel lingkungan kerja akan meningkat skor kinerja karyawan sebesar 0,546.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Imam Ghozali (2011:98-99) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.553	4.109		3.298	.002
	Gaya Kepemimpinan	.389	.166	.316	2.341	.023
	Lingkungan Kerja	.546	.155	.476	3.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018*

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan di peroleh  $t$  hitung = 2,341 >  $t$  tabel 2,004 dengan nilai signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t$  hitung = 3,526 >  $t$  tabel 2,004 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.4.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2011:98) uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.



**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1122.456	2	561.228	32.909	.000 <sup>a</sup>
	Residual	920.912	54	17.054		
	Total	2043.368	56			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018*

Data uji ANOVA atau F test terdapat nilai f hitung sebesar 32,909 > f tabel 3,168 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan sejauh mana besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain sejauh mana variabel bebas menerangkan variabel terikatnya. Nilai determinasi di tentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.533	4.12964

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan koefisien determinasi dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan angka sebesar 0,549. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,9% sementara untuk 45,1% (100%-54,9%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel diluar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

#### **4.5. Pembahasan**

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa pengujian menghasilkan adanya pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian statistik yang menghasilkan t hitung sebesar 2,341 dan nilai signifikan 0,023, hasil tersebut menunjukkan lebih kecil dari signifikan 0,05, hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Roscahyo (2013) yang menyatakan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.

Hasi penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada suatu organisasi dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahn untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semakin baik gaya kepemimpinan pada suatu organisasi tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Apabila pimpinan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Dari hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan masing-masing indikator menunjukkan nilai indeks yang baik atau tinggi, tetapi indikator yang menunjukkan paling tinggi yaitu keputusan bersama yang menunjukkan dengan nilai indeks dengan rata-rata 78,24. Sedangkan paling lemah yaitu pada indikator pendelegasian yang nilai indeks dengan rata-rata 76,84. Meskipun keputusan bersama paling tinggi pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, tetapi pendelegasian juga perlu dilakukan oleh seorang pemimpin, karena pendelegasian merupakan sikap atau tindakan seorang pemimpin dalam memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada bawahannya untuk dapat mengambil sebuah keputusan. Karena kurangnya pengetahuan, pengalaman, dan jam terbang yang diberikan pimpinan atau atasan, sehingga seorang pemimpin seharusnya dapat melimpahkan sebagian dari wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.

#### **4.5.2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa

pengujian menghasilkan adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian statistik yang menghasilkan t hitung sebesar 3,526 dan nilai signifikan 0,001, hasil tersebut menunjukkan lebih kecil dari signifikan 0,05, hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy dan Mawarta (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak pada Divisi Area Jakarta PT. INDOSAT, Tbk.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri Sadyam (2000:226). Suatu kondisi kerja dikatakan nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Dari hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, masing-masing indikator menunjukkan nilai indeks yang baik atau tinggi, tetapi indikator yang menunjukkan paling tinggi yaitu hubungan dengan rekan kerjayang menunjukkan yang nilai indeks rata-rata 78,01%, karena setiap karyawan akan merasa lebih nyaman apabila terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, baik sesama bawahan ataupun atasan dengan bawahan. Sedangkan indikator yang menunjukkan indeks lebih rendah yaitu suasana kerja yang nilai indeks rata-rata 76,84%, karena

suasana kerja ini merupakan keadaan yang ada disekitar yang berhubungan dengan pencahayaan, kebisingan, suhu, ruang gerak dan keamanan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang perlu dibenahi pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yaitu kebisingan, karena kebisingan ini yang disebabkan dari suara mesin yang membuat pendengaran terganggu sehingga dapat mengakibatkan terganggunya komunikasi dan kurang maksimal. Oleh sebab itu, lingkungan kerja fisik pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia terutama pada titik kebisingan untuk dapat diperhatikan dan dibenahi, dengan menambahkan peredam suara pada mesin-mesin yang menimbulkan tingkat kebisingan yang tinggi.

#### **4.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja baik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia pada Divisi Produksi. Data uji ANOVA atau F test terdapat nilai F hitung sebesar  $32,909 > F$  tabel sebesar  $3,168$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ . Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Sedangkan dari uji determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $0,549$  ( $54,9\%$ ), hal ini menunjukkan bahwa  $0,461$  ( $46,1\%$ ) dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh

variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi dan yang lainnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia seorang pemimpin harus mempunyai gaya atau cara dalam memimpin sebuah organisasi yang sesuai dengan harapan bawahannya, pemimpin yang baik akan dapat mengajak dan mempengaruhi bawahannya sesuai dengan yang diharapkan. Selain gaya kepemimpinan yang di perhatikan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, lingkungan kerja juga akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, sangatlah dibutuhkan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri dkk (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minim (PDAM) Kota Malang.