

Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

(Studi Kasus Pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar)

Hasbiyadi¹, Dennyson Evan Thenelsia², Muh.Syaiful Syahrudin³, Putri Pertiwi⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi Makassar Bongaya

¹hasbiyadi@stiem-bongaya.ac.id ²dennyson.mhs.bongaya@gmail.com,

³syaifulssyaiful49@gmail.com, ⁴putripertiwi29@gmail.com

Keyword:	Abstract
Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance	<p><i>Research This aims to determine: (1) the influence of leadership style variables on employee job satisfaction, (2) The influence of work environment variables on job satisfaction, (3) The influence of leadership style variables on employee performance, (4) The influence of work environment variables on employee performance, (5) The influence of job satisfaction variables on employee performance, (6) The influence of leadership style variables on employee performance through job satisfaction as a mediating variable, and (7) The influence of work environment on employee performance through job decision as a mediating variable at PT.Saktijaya Artha Pratama Makassar. The population in this study were employees of PT. Saktijaya Artha Pratama, totaling 45 employees. The sampling method in this study used the Nonprobability Sampling approach. The method of collecting observation data and questionnaires. The results of this study were that leadership style and work environment had a positive and significant effect directly on satisfaction. work, but don't yes leadership and work environment do not have a significant direct effect on employee performance and job satisfaction can mediate the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT. Saktijaya Artha Pratama</i></p>
© 2020 JMB, All right reserved	

I. PENDAHULUAN

Pada Era menyebarnya Pandemi virus Covid-19 di saat sekarang ini memberikan dampak yang besar dalam perubahan tatanan hidup manusia tak terkecuali di bidang usaha dan bisnis. Pengusaha harus siap dalam menghadapi situasi tersebut, karena jika tidak mereka akan ketinggalan dan tidak akan mampu untuk mempertahankan bisnisnya. Pandemi Covid-19 menyebabkan pembangunan Infrastruktur mengalami perlambatan (Survei MarkPlus Inc 2020). PT. Saktijaya Artha Pratama yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi/pemasaran produk bahan konstruksi, juga mengalami dampak yaitu menurunnya penjualan diakibatkan melambatnya pembagunan Infrastruktur. Dalam memasarkan produknya di Sulawesi Selatan PT. Saktijaya Artha Pratama mempunyai beberapa pesaing, seperti: PT. Barawaja, PT. Roda Mas Baja Inti, PT. Rajawali Jaya Sakti, dan PT. Megah Jaya Mulia.

Ketatnya persaingan dan melambatnya pembangunan karena pandemi Covid-19 yang mengakibatkan menurunnya penjualan, PT. Saktijaya Artha Pratama membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi baik dari segi kuantitas dan kualitas sehingga dapat mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan ke depannya, salah satu hal yang dapat menunjang hal tersebut adalah perusahaan mampu memiliki kinerja karyawan yang efektif.

Beberapa upaya dilakukan PT. Saktijaya Artha Pratama untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan fasilitas berupa kendaraan dan tanggungan untuk biaya bahan bakarnya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk berangkat ke kantor maupun aktifitas sehari-hari lainnya, selain bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kebijakan tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawan PT. Saktijaya Artha Pratama juga memberikan kenaikan gaji atau tunjangan hari raya untuk para karyawan, hal ini

juga merupakan bagian dari upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

PT. Saktijaya Artha Pratama memiliki karyawan yang berjumlah 45 orang dan menerapkan gaya kepemimpinan yang delegatif sehingga terkadang beberapa pekerjaan dipercayakan atau diserahkan kepada karyawan yang sebenarnya bukan merupakan bagian dari keahliannya. Hal ini juga dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan karena harus mengerjakan pekerjaan yang bukan kompetensinya sehingga berdampak juga pada performa kinerja perusahaan. Tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan (Slamet 1999:1).

Untuk lingkungan kerja, PT. Saktijaya Artha Pratama memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Keberadaan lingkungan perusahaan yang kondusif dan nyaman memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil produktivitas yang maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Marihot 2002:290).

Hasil penelitian (Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri 2018). Pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi kinerja terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polri di Polsek Medan Area serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polri di Polsek Medan.

Hasil penelitian (Gunawan Laliasa, Muh.Nur,Rince Tambunan 2018) pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan hortikultura provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perkebunan dan hortikultura provinsi Sulawesi Tenggara dan lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perkebunan dan hortikultura provinsi Sulawesi Tenggara.

Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.Saktijaya Artha Pratama Makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Saktijaya Artha Pratama Makassar?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Saktijaya Artha Pratama Makassar?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Saktijaya Artha Pratama Makassar?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Saktijaya Artha Pratama Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Saktijaya Artha Pratama Makassar.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Saktijaya Artha pratama Makassar.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno 2013), sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber

daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat, hal ini dikemukakan oleh Schuler, et al (dalam Sutrisno, 2013).

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam menempatkan dan meningkatkan kemampuan manusia agar efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas (Simamora 2005:327).

Indikator kinerja karyawan:

Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu (Robbins 2003).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja (Koesmono 2005:79).

Indikator kepuasan kerja:

Pekerjaan itu sendiri, pembayaran (upah dan gaji), promosi, kepenyelian (Supervisi), rekan kerja, (Triton PB 2009:165).

Lingkungan Kerja

Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang akan dihadapi dilingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2010).

Indikator lingkungan kerja:

Penerangan/cahaya di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti 2010).

Gaya kepemimpinan

Kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Gary Yukl 2009:4).

Indikator gaya kepemimpinan:

Iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memperhatikan kesejahteraan bawahannya, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan, pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional (Siagian 2002).

III. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian survei menggunakan data primer. Penelitian ini dilakukan di PT. Saktijaya Artha Pratama. Waktu penelitian dan penulisan kurang lebih 3 (Tigaa) Bulan, yakni pada pertengahan Bulan Juli – awal Oktober 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Saktijaya Artha Pratama yang berjumlah 45 Karyawan. Karena jumlah populasi terbatas maka teknik penarikan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah pengamatan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden. Ada beberapa teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di

ukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid jika r hitung \geq

0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi (r)	Nilai r Table ($\alpha=95\%$)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,349	0,30	VALID
	X1.2	0,642	0,30	VALID
	X1.3	0,789	0,30	VALID
	X1.4	0,725	0,30	VALID
	X1.5	0,611	0,30	VALID
	X1.6	0,636	0,30	VALID
	X1.7	0,379	0,30	VALID
	X1.8	0,719	0,30	VALID
	X1.9	0,516	0,30	VALID
	X1.10	0,758	0,30	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,345	0,30	VALID
	X2.2	0,453	0,30	VALID
	X2.3	0,506	0,30	VALID
	X2.4	0,510	0,30	VALID
	X2.5	0,582	0,30	VALID
	X2.6	0,410	0,30	VALID
	X2.7	0,489	0,30	VALID
	X2.8	0,303	0,30	VALID
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.2	0,534	0,30	VALID
	Y2.2	0,752	0,30	VALID
	Y2.3	0,553	0,30	VALID
	Y2.4	0,589	0,30	VALID
	Y2.5	0,474	0,30	VALID
	Y2.6	0,679	0,30	VALID
	Y2.7	0,637	0,30	VALID
	Y2.8	0,725	0,30	VALID
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,758	0,30	VALID
	Y1.2	0,664	0,30	VALID
	Y1.3	0,805	0,30	VALID
	Y1.4	0,796	0,30	VALID
	Y1.5	0,419	0,30	VALID
	Y1.6	0,801	0,30	VALID
	Y1.7	0,630	0,30	VALID
	Y1.8	0,301	0,30	VALID
	Y1.9	0,364	0,30	VALID
	Y1.10	0,909	0,30	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefesien regresi yang lebih besar

dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat di gunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakana reliable jika memberikan

Cronbach Alpha lebih besar dari r tabel (*Cronbach Alpha* $> 0,60$). Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,784	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,822	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,822	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y1)	0,662	RELIABEL

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat diandalkan).

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
N		45	45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.24	31.80	34.89	40.49
	Std. Deviation	4.964	3.195	3.113	6.059
Most Differences	Extreme Absolute	.142	.186	.106	.096
	Positive	.142	.186	.094	.095
	Negative	-.085	-.134	-.106	-.096
Test Statistic		.142	.186	.106	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c	.074 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogrov diketahui keempat variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $>$

0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas (independen), (Ghozali,2011:52). Hasil yang diharapkan dalam pengujian adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Ada beberapa cara untuk menguji data atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan analisa matrik korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

a. Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.496	3.928		3.945	.000		
Gaya Kepemimpinan	.205	.095	.326	2.146	.038	.643	1.556
Lingkungan Kerja	.351	.148	.360	2.370	.022	.643	1.556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilai VIF kurang dari 10 dan Nilai tolerance lebih dari 0,01 maka dapat di tarik

kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

b. Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.674	8.190		1.181	.244		
Gaya Kepemimpinan	.495	.199	.406	2.491	.017	.643	1.556
Lingkungan Kerja	.343	.309	.181	1.110	.273	.643	1.556

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilai VIF kurang dari 10 dan Nilai tolerance lebih dari 0,01 maka dapat di tarik

kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

b. Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.674	8.190		1.181	.244		
Gaya Kepemimpinan	.495	.199	.406	2.491	.017	.643	1.556
Lingkungan Kerja	.343	.309	.181	1.110	.273	.643	1.556

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilai VIF kurang dari 10 dan Nilai tolerance lebih dari 0,01 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah 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 homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Homoskedastisitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.788	2.343		.617	.113
Gaya Kepemimpinan	.055	.057	.180	.961	.342
Lingkungan Kerja	.128	.088	-.272	1.447	.155

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan hasil uji SPSS 24 nilai Signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) 0,342 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat di simpulkan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas, kemudian untuk variable Lingkungan kerja (X2) 0,155 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Homoskedastifitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
I (Constant)	3.788	2.343		1.617	.113
Gaya Kepemimpinan	.055	.057	.180	.961	.342
Lingkungan Kerja	-.128	.088	-.272	-1.447	.155

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan hasil uji SPSS 24 nilai Signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) 0,394 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat di simpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas., kemudian untuk variable Lingkungan kerja (X2) 0,536 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.671	.738		3.620	.001
Gaya Kepemimpinan	.251	.138	.277	1.818	.076
Lingkungan Kerja	.189	.172	.167	1.098	.279

Sumber: Hasil olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$YI = 2.671 + 0.251X1 + 0.189X2$$

Hasil persamaan regresi berganda ini dapat diinterpretasikan yaitu:

- Nilai konstanta (a) = 2.671, artinya jika variabel X1 dan X2 nilainya konstan atau nol, maka nilai variabel Y1 sebesar 2.671.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.752	.955			1.835	.074
Gaya Kepemimpinan	.387	.179	.328		2.164	.036
Lingkungan Kerja	.169	.223	.115		.760	.452

Sumber: Hasil olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$YI = 2.671 + 0.251X1 + 0.189X2$$

Hasil persamaan regresi berganda ini dapat diinterpretasikan yaitu;

- Nilai konstanta (a) = 2.671 artinya jika variabel X1 dan X2 nilainya konstan atau nol, maka nilai variabel Y1 sebesar 2.671.
- Nilai Koefisien regresi (b1) = 0,251 artinya jika diasumsikan nilai variabel X1 mengalami kenaikan 1% maka variabel Y juga mengalami kenaikan sebesar 0,251 atau 25,1%.

Tabel 10. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.671	.738			3.620	.001
Gaya Kepemimpinan	.251	.138	.277		1.818	.076
Lingkungan Kerja	.189	.172	.167		1.098	.279

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan hasil analisis uji t gaya kepemimpinan menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 1.818 dan nilai t tabel adalah

- Nilai Koefisien regresi (b1) = 0,251, artinya jika diasumsikan nilai variabel X1 mengalami kenaikan 1% maka variabel Y juga mengalami kenaikan sebesar 0,251 atau 25,1%.
- Nilai Koefisien regresi (b2) = 0,189, artinya jika diasumsikan nilai variabel X2 mengalami kenaikan 1% maka variabel Y juga mengalami kenaikan 0,189 atau 18,9%.

- Nilai Koefisien regresi (b2) = 0,189 artinya jika diasumsikan nilai variabel X2 mengalami kenaikan 1% maka variabel Y juga mengalami kenaikan 0,189 atau 18,9%.

Uji T (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

1.68288. Dan hasil analisis uji t lingkungan kerja menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 1.998 dan nilai t tabel adalah 1.68288 Hal ini menggambarkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.

Tabel 11. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.752	.955			1.835	.074
Gaya Kepemimpinan	.387	.179	.328		2.164	.036
Lingkungan Kerja	.169	.223	.115		2.760	.452

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sehubungan dengan hasil analisis uji t menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 2.164 dan nilai t tabel adalah 1.68288 dan hasil uji t lingkungan kerja menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 2.760 dan nilai t tabel adalah 1.68288. Hal ini menggambarkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya Kepemimpinan dan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar diterima atau terbukti.

Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap Variabel kinerja (Y2). Dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 12. Uji F Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.530	2	.765	3.322	.046 ^b
Residual	9.670	42	.230		
Total	11.200	44			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 3.322 dan nilai F tabel adalah 2.83 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable Gaya Kepemimpinan

danLingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.

Tabel 12. Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.783	2	1.392	3.609	.036 ^b
Residual	16.194	42	.386		
Total	18.978	44			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 3.609 dan nilai F tabel adalah 2.83 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.

menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 2.164 dan nilai t tabel adalah 1.68288. Hal ini menggambarkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar diterima atau terbukti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama berpengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 (kepuasan kerja) dimana pengaruh variabel X1 terhadap Y1 dengan hasil analisis uji t

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua berpengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) Berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y1 (kepuasan kerja), dimana pengaruh variabel X2 terhadap Y1 dengan hasil analisis uji t menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 2.164 dan nilai t tabel adalah 1.68288. Hal ini

menggambarkan bahwa nilai t hitung $>$ nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar diterima atau terbukti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga tidak berpengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y_2 (kinerja karyawan), dimana pengaruh variabel X_1 terhadap Y_2 dengan hasil analisis uji t menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 1.818 dan nilai t tabel adalah 1.68288. Hal ini menggambarkan bahwa nilai t hitung $>$ nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat tidak berpengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y_2 (kinerja karyawan), dimana pengaruh variabel X_2 terhadap Y_2 dengan hasil analisis uji t menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 2.760 dan nilai t tabel adalah 1.68288. Hal ini menggambarkan bahwa nilai t hitung $>$ nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kelima berpengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa variabel Y_1 (kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y_2 (kinerja karyawan), dimana pengaruh variabel Y_1 terhadap Y_2 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung X_1 terhadap Y_2 adalah 0,268. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap

Y_2 melalui Y_1 adalah 0.137246. sehingga total nilai pengaruh X_1 terhadap Y_2 adalah 0.405246. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan pengaruh gaya kepemimpinan melalui kepuasan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y_2 adalah 0,029. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1 adalah 0.15156. Sehingga total nilai pengaruh X_2 terhadap Y_2 adalah 0.18056. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dari pembahasan sebagaimana telah disajikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar terlihat dari signifikansi X_1 sebesar $0,038 < 0,05$.
2. Gaya kepemimpinan secara langsung pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saktijaya artha pratama Makassar terlihat dari signifikansi X_1 sebesar $0,101 > 0,05$.
3. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar hal ini terlihat dari signifikansi $0,858 > 0,05$.
4. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar hal ini terlihat dari signifikansi X_1 sebesar $0,009 < 0,05$.
5. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y_2 adalah 0,268. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1 adalah $0,32 \times 0,421 = 0.137246$. Sehingga total nilai pengaruh X_1 terhadap Y_2 adalah $0,268 +$

0,137246 = 0,405246. Berdasarkan hasil analisis jalur tersebut, pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan pengaruh gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.

6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar. Pengaruh langsung X2 terhadap Y2 adalah 0,029. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y2 melalui Y1 adalah $0,360 \times 0,421 = 0,15156$. Sehingga total nilai pengaruh X2 terhadap Y2 adalah $0,029 + 0,15156 = 0,18056$. Berdasarkan hasil analisis jalur tersebut, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan terhadap kinerja.

SARAN

Adapun saran kami sebagai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar meningkatkan perhatian terhadap kenyamanan kerja bagi para bawahan khususnya dalam memberikan kemudahan kepada karyawan untuk memahami instruksi pimpinan dengan baik.
2. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan berprestasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, diharapkan PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar untuk mengubah warna dinding dengan warna yang menyenangkan serta menghalau mata dari kelelahan akibat dari kesilauan.
4. Menambah rasa aman dengan mempekerjakan satpam di kantor sehingga untuk fasilitas keamanan tidak hanya mengandalkan CCTV saja.
5. Memberikan upah/gaji tambahan sesuai dengan beban kerja karyawan serta memberbarui sistem apabila jam kerja seharusnya telah berakhir, namun karyawan masih harus bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan, maka otomatis upah lembur harus diberikan.
6. Bagi peneliti di waktu yang akan datang disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi, aktualisasi diri, beban kerja atau pendidikan, serta pada objek berbeda

yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Gava Media.

Ghozali, I. 2011. **Analisis Multivariate dengan program SPSS**. Semarang: Universitas Diponegoro.

Henry Simamora. 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara Handoko, T.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Koesmono. (2005), **Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan**. BPF: Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi**. Index. Jakarta.

Slamet, Margono, 1999, **Filosofi Mutu dan Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen. Mutu Terpadu**, IPB Bogor.

Sedarmayanti 2010. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Cetakan Kedua. Surabaya: CV Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.

Triton P.B., (2009). **Mengelola Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Penerbit. Oriza.

Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri (2018). **Pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi kinerja terhadap kinerja**

homepage: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen

homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80.

Gunawan Laliasal, Muh. Nurl , Rince Tambunan I. (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara**

homepage: Sigma: Journal of Economic and Business

Vol. 1 (1), January 2018, pp. 83-103.