

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PT EKOS JAYA ABADI LESTARI
KABUPATEN SIDOARJO**

Agung Dwi Nugroho
STIE Mahardhika Surabaya
Email : agungdwinugroho75@gmail.com

Abstract : *This research was conducted to determine the influence of leadership and work environment on the performance of employees who through the employee satisfaction as a intervening variable. The purpose of the study is to know the direct influence between each variable, and the indirect influence between the leadership variables and the working environment towards the employee's performance through the satisfaction of designed as intervening variables. This research is done using a quantitative approach. Research that focuses on hypothesis testing with statistical method analysis tools and generates conclusions. The population of this research is the consumer of PT Ekos Jaya Abadi Lestari District Sidoarjo with samples of 50 respondents using the formula Slovin. Methods of collecting documentation data and questionnaires. While data analysis is done through path analysis to figure out the direct influence using SPSS 25.0 for Windows and for indirect effect using the Sobel test method. Based on the analysis of the lines known that the direct influence of the leadership variables have a coefficient value of 0.624 with a value of statistic 2.785 to employee satisfaction, the working environment variable has a coefficient value of 0.352 With the value of statistic 2.569 to employee satisfaction, the leadership variable has a coefficient value of 0.639 with 3.300 value statistic to employee performance, the working environment variable has a coefficient value of 0.688 with the value of Statistic 3.740 to employee performance, employee satisfaction variables have a coefficient value of 0.443 with 3.800 value statistic against employee performance, and indirect influence of leadership variables against employees ' performance Employee satisfaction has a coefficient value resulting from a Sobel test of 0.276 with a value of statistic 3.285, a working environment variable to performance through employee satisfaction has a coefficient value of 0.155 with a value of statistic 2.152. Based on these results it can be seen that the indirect influence of the working environment variables on employee performance through the employee satisfaction is at least the dominance compared to the influence among other variables.*

Keyword : *Work environment, employees ' performance and employee satisfaction.*

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang melalui pada kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara masing-masing variabel, dan pengaruh secara tidak langsung antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karaywan sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu. Penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah konsumen PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo dengan sampel sejumlah 50 responden menggunakan

rumus Slovin. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner. Sementara analisa data dilakukan melalui analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung menggunakan SPSS 25.0 for windows dan untuk pengaruh tidak langsung menggunakan metode uji sobel. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,624 dengan nilai statistic 2,785 terhadap kepuasan karyawan, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,352 dengan nilai statistic 2,569 terhadap kepuasan karyawan, variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,639 dengan nilai statistic 3,300 terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,688 dengan nilai statistic 3,740 terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan karyawan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,443 dengan nilai statistic 3,800 terhadap kinerja karyawan, Dan hasil pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan mempunyai nilai koefisien yang dihasilkan dari uji sobel sebesar 0,276 dengan nilai statistic 3,285, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,155 dengan nilai statistic 2,152. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan paling sedikit dominasinya dibandingkan dengan pengaruh antar variabel lainnya.

Kata Kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak.

Utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem

yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pembangunan di bidang ekonomi saat ini menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Hal ini di tandai dengan muncul dan tumbuhnya berbagai perusahaan yang masing-masing menjalankan usaha yang tidak sama. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk

keberhasilan perusahaan atau bahkan untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja kerja karyawan yang meningkat. konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Kepemimpinan menggambarkan bentuk aturan pemimpin dan kemampuan mereka mencapai efektivitas kinerja melalui orang lain. Akinboye (dalam Ayo, Hammed, T. dan Shadare Oluseyi. A, 2015: 8) mengartikan kepemimpinan sebagai pemimpin yang menunjuk pengikutnya berusaha mencapai tujuan untuk menunjukkan nilai dan motivasi, keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan antara pimpinan dan bawahan.

PTEkos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang industri kosmetik yang berdiri

pada tahun 2000 dengan nama UD. Ekos Jaya oleh pendirinya Bpk. Eko Sunarko, PT Ekos Jaya Abadi Lestari tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting didalam perusahaan.

Melalui penelitian awal, peneliti mendapatkan data presensi yang baik dari karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo dari Triwulan 1 tahun 2019. Rendahnya angka absensi menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PTEkos Jaya Abadi Lestari. Data presensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Presensi

Periode	Terlambat	Sakit	Cuti	Jumlah
Januari	8	4	3	15
Februari	7	1	4	12
Maret	4	3	2	9
Jumlah	19	8	9	36

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan di PT Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo mengalami penurunan yang menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo.

KAJIAN TEORI

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

- 1) Abd Rahmad Ahmad, Mohd Nair Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang pada

- tahun 2013 dengan judul "The influence of leadership style on Job Satisfaction among nurses ". "This research study is to find on the leadership styles that can affect nurses" job satisfication. The findings of study have shown that factors that can affect nurses' job satisfaction are transformasional leadership. The factors of transformasional leadership factors that can affect nurses' job satisfication."
- 2) Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahno pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel, Malang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keraj karyawan.
 - 3) Hermansyah, Sri Indarti pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT Peputra Supra Jaya, Pekanbaru " dengan hasil uji parsial: Variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan (Y) karena memiliki t hitung lebih besar dari t tabel, Begitu juga dengan variabel disiplin (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan (Y) karena t hitung lebih besar dari t tabel .
 - 4) Agung Dwi Nugroho, Lisa Suryandari, Sumarsid pada tahun 2019 dengan judul "The Effect of Leadership Style and Discipline of Work on Work Motivation as An Intervening Variable and Impact on the Performance of Teachers of Islamic Education Park, Gedangan Sidoarjo". Partial or individual leadership style has significant influence or contribution to work motivation of 0.383, and the total effect is $0.383 \times 100\% = 14.66\%$. This means that contributions v. Variables of leadership style on work motivation are 14.66% while the remaining 85.34% are influenced by other variables. Then it can be explained that motivational variables work as intervening variables and the influence of work discipline on teacher performance.
 - 5) Dwi Wahyu Wijayanti pada tahun 2013 mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang". Dari hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugerah Semesta Semarang dengan hasil uji t hitung kepemimpinan (X1) $4.336 > t$ tabel 1.701 dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$.
 - 6) Bintoro pada tahun 2010, dalam penelitiannya tentang "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang". Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang karawan PT Sumber Sehat Semarang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, analisis kuantitatif, dan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,386 dengan signifikansi sebesar 0,008, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan signifikansi sebesar 0,027,
 - 7) Plangiten pada tahun 2013 yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT POS (persero) MANADO, memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja maka akan turun tingkat kepuasan kerja karyawan yang diperoleh.

- 8) Syarifatul pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus 30 Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 9) Deo Oeidyama pada tahun 2016 universitas bangka Belitung dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Pangkalpinang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu penelitian uji parsial diperoleh t hitung untuk sebesar 4,293 lebih besar dari t tabel 2,005 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.
- 10) Sari Agustia Situgkir pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar bahwa menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja nasabah. Hubungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H0 ditolak dan nilai t hitung = 2,701 lebih kecil dari t tabel = 2,00 maka H0 diterima, ini berarti hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan kosmetik PTEkos Jaya Abadi Lestari. Populasi penelitian sebanyak 100 orang, yang terdiri dari 25 orang bagian produksi, 31 orang bagian pengisian, 5 orang bagian marketing, 16 orang bagian packing, 4 orang bagian

office boy, 1 orang bagian security, 3 orang bagian apoteker laboratorium dan 15 orang bagian staff.

Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Menurut Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa: "Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel." Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan

Untuk menentukan besarnya sampel (dalam penelitian ini) dari populasi tersebut diatas, digunakan teori ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n = Besar sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Berdasarkan rumus diatas dapat dihitung besar sampel minimal sebagai berikut :

$$n = 100 / (1 + 100 (0,1)^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100 (0,01))$$

$$n = 100 / 2 = 50$$

Definisi Operasional Variabel

Variabel independen

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang negatif, dalam script analysis akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah tidak lain variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Kepemimpinan (X1) adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Indikator kepemimpinan diukur dengan

kemampuan dan kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi fungsi dasar manajemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses, kecerdasan mencakup kebijakan kemampuan kreatif dan daya pikir, ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan keputusan dan memecahkan masalah - masalah dengan cepat dan tepat, kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sendiri sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah, dan inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara cara baru atau inovasi.

- (2) Lingkungan kerja (X2) adalah keadaan atau tempat dimana seorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja dapat diukur suasana kerja setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan karena berapapun besarnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan tapi kalau suasana kerja kurang menyenangkan niscaya tidak betah, hubungan dengan rekan sekerja hal ini di maksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan tersedianya fasilitas Hal ini di maksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Varibel Dependen

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator penelitian untuk kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, waktu produksi, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Adapun pengukuran variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan Statistical Package for the Social Science (SPSS) dan Microsoft Office Excel. Setelah r_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 90% atau $\alpha=0.1$ dengan $dk = n-2$ ($dk=25-2=23$). Jika dilihat dalam nilai-nilai r Product Moment, $r_{tabel} = 0.336$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel ketersediaan koleksi e-Books 3D dan variabel pemenuhan kebutuhan informasi pemustaka. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrument adalah Korelasi Pearson Product Moment :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{ (N\sum Y^2) - (\sum Y)^2 \}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi butir

N : Jumlah respon uji coba

$\sum X$: Jumlah skor item yang diperoleh uji

coba

$\sum Y$: Jumlah skor total item yang diperoleh responden

Keputusan pengujian validitas instrumen adalah :

1. Item pernyataan dikatakan valid apabila

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

2. Item pernyataan dikatakan tidak valid

$$\text{apabila } r_{hitung} < r_{tabel}$$

Uji Reliabilitas

Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Arikunto, 2006: 196) yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan: r_{11} : reliabilitas instrument

K : banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ_t^2 : varians total

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 10\%$ dengan kriteria kelayakan jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti dinyatakan reliabel, dan jika $r_{11} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan bantuan SPSS 25.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk mengetahui gejala – gejala yang diteliti, apakah mempunyai distribusi normal atau tidak menurut (sugiyono, 2014:125), uji normalitas menggunakan tes dari one kolmogorov sminov yang telah tersedia dalam fasilitas SPSS for windows 25. adapun kriteria interprestasinya jika koefisien kolmogorov sminov sebagai berikut:

- i. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,005$): sebaliknya H_a ditolak.
- ii. H_0 ditolak jika p-value pada kolom asymp. Sig. (2tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$): sebaiknya H_a diterima.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model.

Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan korelasi yang kuat antar variabel independen. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, diantaranya:

- a) Dengan melihat variance inflation factor (vif).
- b) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi invidual (r^2).
- c) Dengan melihat nilai eigenvalue dan condition index.

Menurut (Ghozali 2016), gejala multikonieritas dengan melihat (VIF) dan tolerance dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikonieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara data dalam variabel pengamatan. Apabila terjadi korelasi akan dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data yang bersifat time series. Uji Durbin Waston adalah cara untuk mendeteksi autokorelasi, dimana model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Waston hitung terletak didaerah “tidak ada Autokorelasi positif dan negatif” Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Autokorelasi positif:

Jika $d < d_L$ maka terdapat autokorelasi positif

Jika $d > d_U$ maka tidak terdapat autokorelasi positif

Jika $d_L < d < d_U$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan

Autokorelasi negatif:

Jika $(4 - d) < d_L$ maka terdapat autokorelasi negatif

Jika $(4 - d) > d_U$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif

Jika $d_L (4 - 0) < d_U$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan uji t yang dilakukan, kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar $2,785 > t$ tabel sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar $0,008 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pada uji deskriptif variabel kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,46 dan nilai yang paling tertinggi terdapat pada indikator kedua dan keenam yaitu atasan telah memberikan penjadwalan pekerjaan yang harus diselesaikan sangat tinggi dan atasan mencoba mencocokkan ide-ide baru dengan karyawan dari alasan itulah variabel kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan uji t yang dilakukan, lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar $2,569 > t$ tabel sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar $0,012 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pada uji deskriptif variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai rata – rata 3,29 dan nilai yang paling tinggi terdapat pada indikator pertama yaitu penerangan listrik di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan maka dari itu lingkungan kerja berpengaruh terdapat kepuasan karyawan di PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Menurut karyawan mereka puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam memfasilitasi saat mereka bekerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan uji t yang dilakukan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar $3,300 > t$ tabel sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada uji descriptive variabel kepemimpinan nilai tertinggi terdapat pada indikator kedua dan keenam bahwa penjadwalan dan pencocokan ide-ide yang baru berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itulah pimpinan sangat puas jika kinerja yang dihasilkan para karyawan memiliki kualitas seperti yang perusahaan inginkan. Pada uji analisis jalur variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai sebesar 0,639. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan uji t yang dilakukan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar $3,740 > t$ tabel sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada uji deskriptif variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai tertinggi pada indikator pertama sebesar 3,70 bahwa diketahui penerangan listrik di area ruang kerja sangat berpengaruh terhadap kebutuhan kinerja karyawan. Maka dari itulah kinerja karyawan dapat meningkat jika penerangan listrik untuk melakukan produksi sangat memadai dikarenakan dapat membantu karyawan dalam mempercepat produksi seperti yang diharapkan perusahaan. Pada analisis jalur variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai 0,688, maka diketahui variabel

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,8%.

Pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan uji t yang dilakukan, kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar $3,800 > t$ tabel sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan yang paling dominan secara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada uji descriptive variabel kepuasan karyawan mendapatkan nilai rata rata sebesar 3,41 dan nilai tertinggi terdapat pada indikator pertama yaitu, tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sangat bagus. Menurut karyawan kinerja mereka akan meningkat jika perusahaan memenuhi kebutuhan apa yang bisa membuat mereka dapat mempercepat laju produksi dan perusahaan juga harus meningkatkan tingkat fasilitas keamanan terhadap para pekerja. Pada uji analisis jalur variabel kepuasan karyawan terhadap kinerja mendapat nilai sebesar 0,443 artinya variabel kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 44,35%.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan uji sobel tes yang dilakukan, Dimana nilai t hitung = 3,285 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,011 maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,276 ada pengaruh mediasi. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Artinya semakin meningkatkan nilai kepemimpinan yang disebabkan oleh tingkat kinerja karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut karyawan mereka sangat senang

jika kepemimpinan yang diharapkan dapat dilakukan oleh leader dari perusahaan mereka bekerja seperti sikap tegas, penjadwalan terhadap pekerja yang baik, dapat mempengaruhi pandang menyelesaikan pekerjaan, cara memperlakukan pekerja dengan sama dan adil, selalu terbuka dalam menerima kritikan dan saran, mencoba dapat mencocokkan ide – ide dengan pekerja lainnya, memberikan informasi terbaru terhadap pekerja. Dari itulah yang membuat karyawan dari PTEkos Jaya Abadi Lestari Sidoarjo dapat meningkatkan kinerja mereka saat bekerja dan mereka merasa puas dengan kepemimpinan yang diberikan oleh leader perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan uji sobel tes yang dilakukan, Dimana nilai t hitung = 2,152 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,011 maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,155 ada pengaruh mediasi. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disebabkan oleh tingkat kinerja karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut karyawan mereka dapat meningkatkan kinerja dikarenakan pengaruh lingkungan kerja seperti penerangan listrik, cahaya penerangan seimbang dan tidak menyilaukan mata, warna dinding ruangan kerja sangat nyaman saat dibuat aktifitas bekerja, suasana dalam organisasi perusahaan sangat ramah dan mempunyai waktu untuk menjalin hubungan antar pekerja, sirkulasi udara ruang kerja berfungsi dengan baik, ruang kerja tenang dan bebas kebisingan, komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik. Dari itu lah karyawan sangat puas dengan lingkungan kerja yang di berikan perusahaan PTEkos Jaya Abadi Lestari Sidoarjo dan dari itulah karyawan dapat

meningkatkan kinerja dengan baik terhadap produksi yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pelanggan melalui kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo.

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Ahmad, Abdul Rahman. Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang. *The Influence of leadership Style on Job Statisfaction among Nurses*. Asian Social Science, vol 9, No. 9, 2013. Faculty of Technology Management and Bussiness, Universiti Tun Hussein on Malaysia, Malaysia.

- Agung Dwi Nugroho, Lisa Suryandari, Sumarsid. 2019. *The Effect of Leadership Style and Discipline of Work on Work Motivation as An Intervening Variable and Impact on the Performance of Teachers of Islamic Education Park, Gedangan Sidoarjo*. Journal of Resources Development and Management Vol.53. STIE Mahardhika Surabaya
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- A, Shadare, Oluseyi, dan Ayo, Hammed T. 2015. *Influence of work motivation, Leadership Effectiveness And Time Management of Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. European Journal of Economics, Finance and Administrative
- Bintoro, Leonardus S. 2013. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang*. Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Oeidytama, Deo. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pangkal Pinang*. Universitas Bangka Belitung
- 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, Desember 2013, Hal. 2155-2166. ISSN: 2303-1174
- Situngkir, Sari Agustia. 2013. *”Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*. Universitas Udayana Bali.
- Sri Indarti, Hermansyah. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan PT
Sesupra Putra Pekanbaru. Universitas
Riau

Sugiyono, 2014, Metodologi Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
Bandung: Alfabeta

Syarifatul & Iwan Prasetya, RJ. 2015.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan; Studi Kasus Pada
PT Bank Central Asia, Tbk, Cabang
Utama Cikarang, Jawa Barat. Vol 1.
No 3.

Wahyu Wijayanti, Dwi. 2013. Pengaruh
Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT
Daya Anugerah Semesta Semarang.
Universitas Negeri Semarang

Wibowo, Mukti. Mochammad Al
Musadieq, Gunawan Eko
Nurtjahjono. 2014. Pengaruh
Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT
Telekomunikasi Indonesia Tbk.
Kandatel, Malang. Universitas
Brawijaya Malang