

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Objek Penelitian

PT. Tanto Intim Line didirikan oleh Bapak Herman Hartanto pada tahun 1971 yang berlokasi di Jl. Gunung Krakatau No. 127B Medan. PT. Tanto Intim Line merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran dan jasa *freight forwarding* untuk memenuhi kebutuhan jasa pengangkutan barang melalui jalur perairan ke berbagai wilayah di Indonesia. PT. Tanto Intim Line memiliki lebih dari 50 armada kapal serta puluhan ribu kontainer dan telah memiliki banyak cabang di berbagai Indonesia.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan yang berjumlah 95 orang, yaitu terdiri dari beberapa karakteristik antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Dari kuesioner yang disebar data karyawan sebagai berikut:

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang disebar, maka diperoleh data berdasarkan usia yang ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	0	0 %
2	21 – 30 Tahun	21	22,1 %
3	31 – 40 Tahun	31	32,6 %
4	41 – 51 Tahun	24	25,3 %
5	> 51 Tahun	19	20,0 %
Total		95	100 %

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dari data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan usia < 21 tahun sebanyak 0 orang (0 %), responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 21 orang (22,1 %), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 31 orang (32,6 %), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 24 orang (25,3 %) dan responden dengan usia > 51 tahun sebanyak 19 orang (20,0 %). Usia karyawan yang paling dominan adalah 31-40 tahun. Dengan usia berkisar 31-40 tahun perusahaan mengharap tenaga kerja yang lebih efektif dalam bekerja dikarenakan PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan bergerak dalam bidang pelayaran dan jasa *freight forwarding*.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang disebar, maka diperoleh data berdasarkan jenis kelamin yang ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki – Laki	74	77,9 %
2	Perempuan	21	22,1 %
Total		95	100 %

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dari data pada tabel 4.2 menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 74 orang (77,9 %), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (22,1 %). Jenis kelamin karyawan yang paling dominan adalah jenis kelamin laki-laki. Dikarenakan PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan bergerak dalam bidang pelayaran dan jasa *freight forwarding* yang memang lebih membutuhkan tenaga karyawan laki-laki dalam melakukan pekerjaan.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang disebar, maka diperoleh data berdasarkan pendidikan terakhir yang ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK	47	49,5 %
2	Diploma-3 (D3)	11	11,6 %
3	S1	37	38,9 %
Total		95	100 %

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dari data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 47 orang (49,5 %), responden dengan pendidikan terakhir Diploma-3 (D3) sebanyak 11 orang (11,6 %) dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang (38,9 %). Pendidikan terakhir karyawan yang paling dominan adalah berpendidikan SMA/SMK dikarenakan karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan memerlukan banyak

karyawan bekerja di lapangan yang tidak memerlukan pendidikan yang terlalu tinggi.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang disebar, maka diperoleh data berdasarkan masa bekerja yang ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	3	3,2 %
2	6 – 15 Tahun	40	42,1 %
3	16 – 25 Tahun	35	36,8 %
4	26 – 35 Tahun	14	14,7 %
5	> 36 Tahun	3	3,2 %
Total		95	100 %

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dari data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan masa bekerja < 5 tahun sebanyak 3 orang (3,2 %), responden dengan masa bekerja 6-15 tahun sebanyak 40 orang (42,1 %), responden dengan masa bekerja 16-25 tahun sebanyak 35 orang (36,8 %), responden dengan masa bekerja 26-35 tahun sebanyak 14 orang (14,7 %) dan responden dengan masa bekerja > 36 tahun sebanyak 3 orang (3,2 %). Dikarenakan berkisar masa bekerja 6-15 tahun mempunyai pengalaman kerja dan pengetahuan yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan terdapat jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kepemimpinan (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diperoleh hasil data yang ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Lingkungan Kerja Fisik											
1	Pencahayaan ditempat kerja saya sudah baik	44	46,3	46	48,4	5	5,3	0	0	0	0
2	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja saya tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	34	35,8	54	56,8	7	7,4	0	0	0	0
3	Fasilitas gedung yang saat ini sedang dipakai sudah memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik	44	46,3	45	47,4	6	6,3	0	0	0	0
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	42	44,2	47	49,5	4	4,2	2	2,1	0	0

Tabel 4.5 (Lanjutan)**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₁)**

5	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising	44	46,3	39	41,1	12	12,6	0	0	0	0
Rata-rata (%)			43,7		48,6		7,1		0,4		0
Lingkungan Kerja Non fisik											
6	Hubungan sesama karyawan sudah baik	40	42,1	44	46,3	9	9,5	1	1,1	1	1,1
7	Peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai	32	33,7	49	51,6	13	13,7	1	1,1	0	0
8	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja	29	30,5	50	52,6	13	13,7	3	3,2	0	0
9	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik	32	33,7	40	42,1	19	20,0	4	4,2	0	0
Rata-rata (%)			35		48,1		14,2		2,4		0,2

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa persentase frekuensi jawaban responden untuk mengukur lingkungan kerja pada indikator lingkungan kerja fisik rata-rata responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 43,7 %, responden yang menjawab Setuju (S) sebesar 48,6 %, responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebesar 7,1 % dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 0,4 %. Sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebesar 48,6 %, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik sudah cukup baik. Khususnya pada butir pernyataan pencahayaan ditempat kerja, warna cat dinding yang saat ini digunakan, fasilitas gedung yang saat ini sedang dipakai, kondisi udara yang nyaman dan lingkungan kerja yang tenang.

Persentase frekuensi jawaban responden untuk mengukur lingkungan kerja pada indikator lingkungan kerja non fisik rata-rata responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 35,0 %, responden yang menjawab Setuju (S) sebesar 48,1 %, responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebesar 14,2 %, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 2,4 % dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,2 %. Sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebesar 48,1 %, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik sudah cukup baik. Khususnya pada butir pernyataan hubungan sesama karyawan, peraturan kerja, tempat kerja yang aman dan sirkulasi udara yang cukup baik.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diperoleh hasil data yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin mampu membina hubungan baik antara karyawan dan relasi	33	34,7	59	62,1	2	2,1	1	1,1	0	0
2	Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawannya	21	22,1	66	69,5	4	4,2	3	3,1	1	1,1
3	Pemimpin mampu memanfaatkan SDM dan Sumber	35	36,8	53	55,8	6	6,3	1	1,1	0	0

Tabel 4.6 (Lanjutan)**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)**

	daya lainnya untuk menghasilkan efek/hasil yang baik										
	Rata-rata (%)		31,2		62,4		4,2		1,7		0,3
4	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	15	15,8	22	23,2	38	40,0	16	16,8	4	4,2
5	Pemimpin mampu memiliki percaya diri yang baik dalam menyelesaikan masalah	15	15,8	18	18,9	44	46,3	9	9,5	9	9,5
6	Pemimpin mampu memberikan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan	30	31,6	58	61,1	5	5,3	2	2,1	0	0
	Rata-rata (%)		21,0		34,4		30,5		9,4		4,5

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa persentase frekuensi jawaban responden untuk mengukur kepemimpinan pada indikator kemampuan, kebutuhan dan kecerdasan rata-rata responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 31,2 %, responden yang menjawab Setuju (S) sebesar 62,4 %, responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebesar 4,2 %, responden yang menjawab Tidak Setuju (ST) sebesar 1,7 % dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,3 %. Sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebesar 62,4 %, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sudah cukup baik. Khususnya

pada butir pernyataan membina hubungan baik, mampu memberikan motivasi dan memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya.

Persentase frekuensi jawaban responden untuk mengukur kepemimpinan pada indikator ketegasan, kepercayaan diri dan kreatif rata-rata responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 21,0 %, responden yang menjawab Setuju (S) sebesar 34,4 %, responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebesar 30,5 %, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 9,4 % dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 4,5 %. Sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebesar 34,4 %, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sudah cukup baik. Khususnya pada butir pernyataan mampu mengambil keputusan, mampu memiliki percaya diri yang baik dan mampu memberikan motivasi.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diperoleh hasil data yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan di Perusahaan PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan disiplin dalam bekerja	37	38,9	43	45,3	13	13,7	2	2,1	0	0
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan	37	38,9	56	58,9	2	2,1	0	0	0	0

Tabel 4.7 (Lanjutan)**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

	dengan teliti										
	Rata-rata (%)		38,9		74,7		14,7		1,0		0
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	41	43,2	41	43,2	11	11,6	2	2,1	0	0
4	Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja	37	38,9	49	51,6	6	6,3	3	3,2	0	0
	Rata-rata (%)		41,0		94,8		8,9		2,6		0
5	Kemauan karyawan dalam bekerja sudah baik	37	38,9	54	56,8	3	3,2	1	1,1	0	0
6	Karyawan mampu saling Bekerjasama	42	44,2	46	48,4	5	5,3	2	2,1	0	0
	Rata-rata (%)		41,5		52,6		4,2		1,6		0

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa persentase frekuensi jawaban responden untuk mengukur kinerja karyawan pada indikator kualitas rata-rata responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 38,9 %, responden yang menjawab Setuju (S) sebesar 74,7 %, responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebesar 14,7 % dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 1,0 %. Sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebesar 74,7 %, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan dalam bekerja sudah cukup baik. Khususnya pada butir pernyataan karyawan disiplin dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Persentase frekuensi jawaban responden untuk mengukur kepemimpinan pada indikator kuantitas kerja rata-rata responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 41,0 %, responden yang menjawab Setuju

(S) sebesar 94,8 %, responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebesar 8,9 % dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 2,6 %. Sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebesar 94,8 %, hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan dalam bekerja sudah cukup baik. Khususnya pada butir pernyataan karyawan selalu mencapai target dalam bekerja dan karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja.

Persentase frekuensi jawaban responden untuk mengukur kepemimpinan pada indikator dapat tidaknya diandalkan dan sikap kerja rata-rata responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 41,5 %, responden yang menjawab Setuju (S) sebesar 52,6 %, responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebesar 4,2 % dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 1,6 %. Sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebesar 52,6 %, hal ini menunjukkan bahwa kemauan bekerja karyawan dan karyawan saling bekerjasama cukup baik. Khususnya pada butir pernyataan kemauan karyawan dalam bekerja dan karyawan saling bekerjasama.

4.1.4 Analisis Statistik

4.1.4.1 Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan buat melihat atau menguji sesuatu model yang tercantum layak ataupun tidak layak dalam penelitian. Dimana uji asumsi klasik terdapat dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan (independen) serta kinerja karyawan (dependen) mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal yang ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,19740896
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,075
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dari data pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,155. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas dapat dilihat nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,250	3,201		5,702	,000		
Lingkungan Kerja (X1)	,169	,058	,293	2,910	,005	,983	1,017
Kepemimpinan (X2)	,045	,086	,053	,525	,601	,983	1,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dari data pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen adalah 0,983. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan keadaan yang sama yaitu nilai VIF variabel independen dengan nilai VIF < 10 dan nilai VIF masing-masing variabel independen adalah 1,017 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan glejser, dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,803	1,854		1,512	,134
Lingkungan Kerja	-,008	,034	-,026	-,246	,807
Kepemimpinan	-,030	,050	-,063	-,604	,547

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dari data pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hasil heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan nilai signifikan pada variabel independen lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.4.2 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,250	3,201		5,702	,000
Lingkungan Kerja (X1)	,169	,058	,293	2,910	,005
Kepemimpinan (X2)	,045	,086	,053	,525	,601

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Dalam penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,250 + 0,169X_1 + 0,045X_2 + e$$

Keterangan:

- Nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,169 dan 0,045 mengindikasikan bahwa besaran peningkatan kinerja karyawan untuk setiap pertambahan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan.

- b. Nilai koefisien regresi berganda lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,169 mengindikasikan bahwa besaran peningkatan kinerja karyawan untuk setiap penambahan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja.
- c. Nilai koefisien regresi berganda kepemimpinan (X_2) sebesar 0,045 mengindikasikan bahwa besaran peningkatan kinerja karyawan untuk setiap penambahan jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data selama proses penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 22.00* untuk melakukan uji t dan uji f.

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis pada uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Uji t dalam penelitian ini membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai α sebesar 0,05 yang ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,250	3,201		5,702	,000
Lingkungan Kerja (X1)	,169	,058	,293	2,910	,005
Kepemimpinan (X2)	,045	,086	,053	,525	,601

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan hasil uji t di atas, nilai $t_{tabel} =$ pada $n-2$ (95-2) adalah 93 dan taraf signifikan 5 % (0,05) yaitu 1,9858.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien adalah 2,910 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,910 > 1,9858$) dan memiliki signifikan $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien adalah 0,525 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,525 < 1,9858$) dan memiliki signifikan $0,601 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak (H_0 diterima). Hal ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis pada uji f digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh positif dan signifikan dari semua variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Uji f dalam penelitian ini membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dan nilai α sebesar 0,05 yang ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41,900	2	20,950	4,246	,017 ^b
Residual	453,889	92	4,934		
Total	495,789	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan hasil uji f di atas, nilai f_{tabel} = pada $n-k-1$ ($95-2-1$) adalah 92 dan taraf signifikan 5 % (0,05) yaitu 3,10 dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($4,246 > 3,10$) dan memiliki signifikan $0,017 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama

lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

4.1.4.4 Uji Determinasi

Uji determinasi untuk mengukur kontribusi lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu yang ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,365	2,22117

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$= 0,365 \times 100 \%$$

$$= 36,5 \%$$

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi adalah 0,365 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sebesar 36,5 % sedangkan sisanya 63,5 % dipengaruhi variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Penelitian

Dalam hal ini pengujian menunjukkan bahwa dua variabel independen (lingkungan kerja dan kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan), hasil analisis dan pengujian lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,910 > 1,9858$) dan memiliki signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga H_1 diterima (H_0 ditolak). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan sudah memadai dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator lingkungan kerja fisik pada butir pernyataan ke 2 karena warna cat dinding yang sedang dipakai PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan sudah baik dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sementara pada tabel frekuensi jawaban responden lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator lingkungan

kerja non fisik pada butir pernyataan ke 8 karena perusahaan PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan sudah menjamin keamanan karyawan dalam bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Hasibuan dan Syaiful 2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (Lestary dan Harmon 2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi bertolak belakang penelitian yang dilakukan (Nabawi 2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Kadarisman 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Artinya bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi para karyawan, akan menjadikan karyawan penuh semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,525 < 1,9858$) dan memiliki

signifikan $0,601 > 0,05$ sehingga H_2 ditolak (H_0 diterima). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_2) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan belum baik di mata karyawannya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin adalah kurangnya koordinasi, kurangnya kepercayaan dan kurangnya peraturan yang jelas. Untuk itu pemimpin dan karyawan telah membangun kepercayaan dan saling pengertian yang lebih baik melalui berbagai informasi. Kegiatan ini membantu meningkatkan pengaruh pemimpin dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dari yang karyawan lakukan saat ini. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator kebutuhan pada butir pernyataan ke 2 karena pemimpin mampu memberikan motivasi dengan baik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Mahajaya dan Made 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (Hasibuan dan Syaiful 2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan mempengaruhi bertolak belakang

penelitian yang dilakukan (Saputri dan Nur Rahmah 2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Handoko 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Artinya bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting yang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan

Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($4,246 > 3,10$) dan memiliki signifikansi $0,017 < 0,05$ sehingga H_3 diterima (H_0 ditolak). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan. Artinya jika lingkungan kerja dan kepemimpinan semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja dan kepemimpinan yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ray Polakitan dkk 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan (Andari 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi adalah 0,365 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sebesar 36,5 % sedangkan sisanya 63,5 % dipengaruhi variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.