



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TUNJANGAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CRESTEC INDONESIA - PASURUAN**

*The Effect of Leadership Style, Benefits, Physical Work Environment On Employee Performance of PT. Crestec Indonesia - Pasuruan*

**Nur Sitti Khumairoh<sup>1</sup>, Efi EDS<sup>2</sup>, Lilik Mastroanah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol

<sup>1</sup>Email: nrsitti@gmail.com

<sup>2</sup>Email: efieds1963@gmail.com

<sup>3</sup>Email: lilikmastoana20@gmail.com

**Abstract**

*The purpose of this study is to find out the impact of Leadership Style, Benefits, and Physical Work Environment on Employee Performance. This research uses quantitative approach methods with a population are employees of the production section at PT. CRESTEC INDONESIA - PASURUAN as many as 158 employees, using the formula Slovin obtained a total of 62 respondents, and sampling techniques using simple random sampling and analysis techniques used is multiple linear analysis. The results of this study showed that partially (test t) there is a positive and significant influence between leadership style on performance. Partially (test t) the benefit has a positive and significant effect on Performance. Partially (test t) The Physical Work Environment has a positive and significant effect on Performance and Leadership Style, Benefits, and Physical Work Environment simultaneously (test F) positively and significantly on Performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Benefit, Physical Work Environment, Performance

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan penelitian adalah metode kuantitatif dengan populasi adalah karyawan produksi di PT.CRESTEC INDONESIA - PASURUAN sebanyak 158 Karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin didapat jumlah sebesar 62 responden, dengan teknik sampling menggunakan *simple random sampling* dan menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, tunjangan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Berdasarkan uji simultan (uji F) didapatkan hasil penelitian dimana dan gaya kepemimpinan, tunjangan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Tunjangan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Persaingan industri percetakan mengalami persaingan yang ketat seiring dengan inovasi yang semakin cepat sehingga perusahaan harus mampu *memanaje* sumber daya yaitu tenaga kerjanya secara optimal dan terus melakukan perbaikan intensif pada system kerja agar mencapai efisiensi dan efektifitas sehingga dihasilkan kualitas kerja dan produktifitas kerja yang semakin baik dan meningkat



sehingga sasaran dan tujuan perusahaan akan tercapai sebagaimana penelitian (Farida & Fauzi, 2020) dimana sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan tepat dapat menciptakan sinergi antara atasan dan bawahan.

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan cara dari seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahan dengan tujuan untuk tercapainya sasaran organisasi. Setiap perusahaan besar pasti permasalahan yang dihadapi semakin kompleks sehingga diperlukan pemimpin yang mempunyai kualitas tinggi sehingga dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja terbaik (Oktora et al., 2020).

Tunjangan merupakan faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karena mampu menjamin kesejahteraan tenaga kerja dan menurut (Wibowo, 2014) tunjangan adalah kompetensi langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan baik berupa uang atau lainnya. Tunjangan yang diberikan perusahaan merupakan upaya perusahaan memberikan rasa aman serta menunjukkan tanggung jawab social kepada para pegawai (Sampurno et al., 2020).

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan langsung maupun tidak langsung. Kalau didalam tempat kerja mempunyai lingkungan kerja yang tidak nyaman, missal kurangnya ventilasi , kebisingan yang berlebihan, buruknya workstation yang buruk maupun kurangnya alat pelindung diri akan dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas (mangkunegara, 2016).

Kinerja karyawan sangat menentukan maju tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi dimana kinerja menurut (Wibowo, 2013) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan bisa menyumbang atas tercapainya tujuan organisasi (Fitriani et al., 2019).

PT. Crestec Indonesia adalah perusahaan manufaktur bidang percetakan dengan kualitas tinggi dengan layanan kualitas Internasional dengan harga local. Produk utamanya adalah produk – produk cetakan kertas seperti buku panduan (*Manual Book* ), lembar panduan (*Intruccion Manual Sheet* ) , maupun produk - produk kemasan *Carton Box*. Komitmen perusahaan semenjak pertama kali didirikan untuk berkembang menjadi perusahaan percetakan dan pengemasan *carton box* terbaik dengan mutu yang berkelas tinggi dengan memanfaatkan teknologi percetakan Jepang yang telah diakui reputasinya, disamping pelayanan terhadap pelanggan keramahan pelayanan ala Indonesia dan keuletan pelayanan Jepang yang dikenal luas di dunia. Dengan demikian perusahaan harus bisa menjaga kualitas dengan mendorong karyawan untuk mempunyai kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, tunjangan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. CRESTEC INDONESIA – PASURUAN.

## **METODE**

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif korelasional karena penelitian

tentang pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Dimana variable bebas terdiri dari gaya kepemimpinan, tunjangan dan lingkungan kerja fisik sementara variable terikat adalah kinerja karyawan. Lokasi penelitian PT Crestec Indonesia yang beralamat di Jl. Rembang Industri II/14 PIER Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden serta data sekunder yaitu data dari berbagai sumber diantaranya data dari perusahaan.

Populasi merupakan sekumpulan orang yang mempunyai karakteristik tertentu yang diteliti (Mulyatiningsih, 2012) dan populasi penelitian ini adalah karyawan produksi di PT. CRESTEC INDONESIA - PASURUAN sebanyak 158 Karyawan. Sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2017) dan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan:

- n: Jumlah Sample  
N: Jumlah Populasi  
E: Estimasi Tingkat Kesalahan

Dengan jumlah populasi sebanyak 158 maka jumlah sampel penelitian adalah :

$$\frac{158}{1 + (158 \times 10\%^2)}$$

$$\frac{158}{1 + (1,58)} = \frac{158}{2,58} = 62$$

Dengan demikian jumlah sampel sebesar 62 dengan tehnik pengambilan sampel secara acak (random)

Analisa data dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut :

Uji validitas

Kriteria pengujian adalah :

- Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka item questioner valid
- Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka item questioner tidak valid

Uji reliabilitas

kriteria nilai  $\alpha$  Cronbach  $>$  0,6 dikatakan instrument penelitian adalah reliabel dan sebaliknya.

Asumsi klasik

Uji normalitas dipakai untuk menguji nilai residual yang dihasilkan regresi apakah berdistribusi normal ataukah tidak (Priyatno, 2012). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan melihat pada penyebaran data pada garis diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila titik titik menyebar disekitas garis diagonal maka nilai residual dikatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdaat korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variable bebas. Untuk mengetahui suatu variable bebas tidak terjadi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu apabila nilai VIF  $<$  10 dan angka *Tolerance*  $>$  0,1 maka dikatakan tidak terjadi multikol antar variable bebas.

Uji heterkedastisitas

Heterokedastisitas ditujukan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dalam penelitian ini dengan melihat pola pada grafik *Scatterplot* dan jika dalam grafik terdapat pola tertentu maka dikatakan terjadi heterokedastisitas namun apabila titik titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dikatakan tidak terjadi heterikedastisitas.

Teknik analisa data

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variabel terikat

Rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e + b_3X_3 + 3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien *Regresi*

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Tunjangan

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

e = error (variabel pengganggu)

Analisis Koefisien korelasi (r)

Korelasi menunjukkan ukuran keeratan hubungan antara dua variable bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Nilai R<sup>2</sup> berada pada 0 - 1 artinya jika nilai mendekati 1 artinya bahwa variabel – variable bebas memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2016) dan kalau nilai R<sup>2</sup> mendekati 0 maka kemampuan memberikan informasi dalam memprediksi variable terikat semakin kecil

Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial dari variable bebas terhadap variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan terhadap 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan sebaliknya.

Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan menjelaskan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan terhadap 0,05. Apabila nilai signifikan hitung < 0,05 maka Ha diterima dan sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa semua indikator pada semua variabel penelitian memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga disimpulkan item angket adalah valid. alat ukur indikator pada variabel penelitian adalah *reliabel*. Analisis grafik *normal* bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal *probably plot* menunjukkan dan mengikuti atau mendekati arah garis diagonal artinya persamaan regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *collinearity statistics* menunjukkan semua variabel bebas (*independent*) memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$  sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada persamaan regresi sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Berdasarkan analisis data, maka persamaan regresi:

$$Y = -2,722 + 0,186X_1 + 0,125X_2 + 0,191X_3 + e$$

Penjelasan persamaan regresi di atas adalah:

Nilai konstanta (a) sebesar -2,722 menunjukkan jika variabel dengan gaya kepemimpinan, tunjangan, dan lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar -2,722.

Nilai koefisien regresi (b1) : variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,186 dan positif artinya setiap gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,186 satuan, dengan asumsi tunjangan, dan lingkungan kerja fisik bernilai tetap.

Nilai koefisien regresi (b2) : variabel tunjangan sebesar 0,125 dan positif artinya setiap tunjangan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan justru akan mengalami kenaikan sebesar 0,186 satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik bernilai tetap.

Nilai koefisien regresi (b3) : variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,191 dan positif artinya setiap lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,191 satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan, dan tunjangan bernilai tetap.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikan  $(0,005) < \alpha (0,05)$ , maka disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil ini sesuai dengan penelitian (Farida & Fauzi, 2020);(Rosalina & Wati, 2020);(Depitra & Soegoto, 2018); Oktora et al., 2020). Variabel tunjangan mempunyai nilai signifikansi  $(0,009) < \alpha (0,05)$ , maka disimpulkan tunjangan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil ini sesuai dengan penelitian (Octavianti, 2019; (Nofinawati, 2018); Gaji & Dan, 2016; Saleh & Darwis, 2016; (Sampurno et al., 2020).

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , maka disimpulkan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil ini sesuai dengan penelitian (Wahyudi, 2016); Yohanes et al., 2016; Mahendra, 2015; Herlina, 2020; Khotimah et al., 2021).

Berdasarkan analisis data, nilai signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , maka disimpulkan variabel independen gaya kepemimpinan, tunjangan, dan lingkungan



kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data, menunjukkan bahwa variabel-variabel pada persamaan regresi memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang sangat kuat yaitu sebesar 0,839. Nilai koefisien determinasi ( $R Square$ ) adalah 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, tunjangan, dan lingkungan kerja fisik sebesar 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.CRESTEC INDONESIA – PASURUAN. Artinya semakin mampu pimpinan berkomunikasi, mampu mendengar mempunyai keberanian dan ketegasan dalam menjalankan posisinya sebagai pemimpin maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CRESTEC INDONESIA – PASURUAN. Artinya semakin baik insentif, jaminan Kesehatan, penghargaan berupa tunjangan lembur. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CRESTEC INDONESIA – PASURUAN. Artinya semakin baik kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan dan kelembaban tempat kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CRESTEC INDONESIA – PASURUAN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16 (2), 185–188.
- Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119.
- Gaji, P., & Dan, T. (2016). *KINERJA PEGAWAI ( Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah )* (Vol. 6).
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Kartini Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Khotimah, S., Effendi, R., & Kumalasari, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun. *Jurnal*



Magenta, 9(2), 72.

- Mahendra, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sd Daerah Binaan R.a. Kartini Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo*. 21.
- mangkunegara. (2016). The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt . Bank Negara Indonesia Manado Regional Office business environment and to make survival possible , organizations have started paying more emphasis on managing the performance of th. *Faculty of Economics and Business International Business Administration (IBA), Management Program University of Sam Ratulangi Manado*, 4(1), 441–450.
- Mulyatiningsih, E. (2012). *Metode penelitian terapan bidang Pendidikan*. Alfabeta.
- Nofinawati. (2018). At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 271–285.
- Octavianti, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 37–49.
- Oktora, J., Syamsuddin, R. A., & Asadurrahim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), 24.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. (kesatu). Andi.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10 (1), 18–32.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5 (2), 121.
- Sampurno, B., Sumadi, S., & ... (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Sains Manajemen*, 10 (2), 194–205.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (6th ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi, G. E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Tunas Abadi Malang). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 5(1).
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (1st–2nd ed.). Rajawali Pers.
- Yohanes, J., Nuryanti, N., & Rifqi, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indofood Makmur Tbk Di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*



# Nusantara Hasana Journal

Volume 2 No. 1 (Juni 2022), Page: 10-17

E-ISSN : 2798-1428

*Universitas Riau, 4 (1), 510–523.*

