

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 2, 2024, Hal. 190 - 196

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Reza Fahijrah¹, Mondra Neldi², Chintya Ones Charli³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang

Abstrak

Studi ini dimaksudkan untuk memahami bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang memediasi, di Honda Gajah Motor Bypass Padang. Metode yang diterapkan adalah Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS), dengan partisipasi dari 40 responden dalam penyebaran kuesioner. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Honda Gajah Motor Bypass. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Honda Gajah Motor Bypass. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Gajah Motor Bypass. 4) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Gajah Motor Bypass. 5) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Gajah Motor Bypass. 6) Kepuasan Kerja tidak memediasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 7) Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Honda Gajah Motor Bypass Padang. The method used is structural equation modeling (SEM) analysis with partial least squares (PLS). By distributing a questionnaire to 40 respondents. The research results obtained are: 1) There is a positive and significant influence between Leadership and Job Satisfaction at PT. Honda Gajah Motor Bypass. 2) There is a positive and significant influence between the Work Environment and Job Satisfaction at PT. Honda Gajah Motor Bypass. 3) There is a positive and significant influence between Leadership on Employee Performance at PT. Honda Gajah Motor Bypass. 4) There is a negative and insignificant influence between the work environment on employee performance at PT. Honda Gajah Motor Bypass. 5) There is a negative and insignificant influence between Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Honda Gajah Motor Bypass. 6) Job satisfaction does not mediate leadership on employee performance. 7) Job Satisfaction does not mediate the Work Environment on Employee Performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction

Alamat Korespondensi
Jalan Raya Lubuk Begalung, Kota Padang
E-mail: fahijrahreza@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia Menurut (Firda & Indahingwati, 2019) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cabang dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam berbagai bidang seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. Keterlibatan SDM dianggap semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pengalaman dan hasil penelitian terkait SDM dikumpulkan secara terstruktur dalam konsep yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Konsep manajemen sendiri merujuk pada kumpulan pengetahuan tentang cara mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan dapat mencapai performa terbaik mereka. Kinerja karyawan memiliki nilai penting bagi perusahaan karena menjadi indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari upaya individu atau proses manajemen dalam organisasi, yang harus dapat diukur secara konkret dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Rahardja, 2021), Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan yang signifikan dengan konsumen dan memberikan kontribusi secara ekonomis. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik, seseorang harus memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan yang sesuai. Menurut (Sunto, 2019) bahwa Kinerja merupakan hasil dari kerja individu atau kelompok yang dapat dicapai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam periode waktu yang ditentukan. Dalam konteks definisi tersebut, penulis mengartikan kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan tujuan mencapai target organisasi dalam periode waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan dijelaskan sebagai hal yang berkaitan dengan pemimpin atau cara memimpin. Dari segi morfologi, kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin", yang merujuk pada individu yang memegang peranan sebagai pemimpin. Sementara itu, "memimpin" dapat didefinisikan sebagai tindakan memimpin atau mengarahkan. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena memiliki dampak langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan dapat melakukan tugas mereka secara optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang mereka lakukan. Contohnya adalah keberadaan fasilitas seperti pendingin udara (AC), pencahayaan yang memadai, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja mengacu pada semua peralatan, perabotan, dan bahan yang ditemui, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan tata cara kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. (Pareraway et al., 2018). Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar lokasi tempat bekerja, termasuk yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang memberikan suasana yang menyenangkan, aman, menenangkan, bahkan membuat seseorang merasa nyaman untuk bekerja. (Fuad & Akhmadi, 2018).

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. menurut (Harahap & Khair, 2019) Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut. Semakin sesuai kegiatan yang dilakukan dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Secara umum,

kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai persepsi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Metode

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, (Sitepu & Sebayang, 2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang berdasarkan pada paradigma tertentu. Pendekatan kuantitatif ini berasal dari pandangan bahwa peneliti dapat secara sengaja mempengaruhi lingkungan sekitar melalui berbagai eksperimen. Para peneliti meyakini bahwa manusia dapat menemukan pola, hukum, dan prinsip umum tentang realitas dunia baik dalam ilmu alam maupun ilmu sosial, termasuk bidang pendidikan. Hukum-hukum ini dapat ditemukan melalui pengumpulan data empiris menggunakan sampel yang representatif, yang diungkap dalam bentuk angka atau data numerik. Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik, yang bersifat obyektif. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Honda Gajah Motor Baypass Padang, yang berjumlah 40 orang, dan hanya sampelkan karyawan tetap.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui peninjauan langsung di perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, yang akan dilakukan melalui wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang diinginkan, seperti informasi umum tentang perusahaan, visi dan misi, serta sejarah perusahaan. Selain itu, metode pengumpulan data juga mencakup penyebaran angket atau kuesioner, yang merupakan teknik untuk mengumpulkan data secara tidak langsung. (Siregar, 2022) dengan kata lain, Angket adalah sebuah daftar pertanyaan lengkap yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian, seperti Independen yang meliputi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan, sementara variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja. Data dari angket adalah respons yang diberikan oleh responden.

Peneliti akan merumuskan pertanyaan dari setiap indikator yang terkait dengan variabel penelitian tersebut. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner akan dinilai menggunakan skala Likert. Setelah itu, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS, dan kemudian akan diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari 40 responden yang merupakan sampel karyawan tetap dari seluruh karyawan Honda Gajah Motor Baypass Padang. Untuk menguji kevalidan data yang telah dikumpulkan, dilakukan uji validitas dengan memastikan bahwa nilai yang diperoleh melebihi ambang batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,70. Oleh karena itu, pernyataan dalam penelitian ini akan dianggap valid jika memenuhi ketentuan tersebut, yang dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,871	Valid
	X1.2	0,907	Valid
	X1.3	0,928	Valid
	X1.4	0,916	Valid
	X1.5	0,796	Valid

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
	X1.6	0,898	Valid
	X1.7	0,915	Valid
	X1.8	0,890	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,853	Valid
	X2.2	0,868	Valid
	X2.3	0,862	Valid
	X2.4	0,914	Valid
	X2.5	0,882	Valid
	X2.6	0,913	Valid
	X2.7	0,919	Valid
	X2.8	0,926	Valid
	X2.9	0,923	Valid
	X2.10	0,904	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,882	Valid
	Z.2	0,939	Valid
	Z.3	0,866	Valid
	Z.4	0,872	Valid
	Z.5	0,851	Valid
	Z.6	0,914	Valid
	Z.7	0,930	Valid
	Z.8	0,908	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,806	Valid
	Y.2	0,887	Valid
	Y.3	0,814	Valid
	Y.4	0,826	Valid
	Y.5	0,884	Valid
	Y.6	0,838	Valid
	Y.7	0,864	Valid
	Y.8	0,872	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Setelah uji validitas yang telah selesai, dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Ketentuan uji reliabilitas dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.70. dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas dari tabel berikut:

Tabel 2 Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,963	0,969	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,973	0,976	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,954	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,9665	0,970	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Tabel 3 Uji t

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
X1 => Z	0,406	0,419	0,161	2,524	0,012
X2 => Z	0,568	0,552	0,165	3,433	0,001
X1 => Y	1,207	1,109	0,443	2,725	0,007
X2 => Y	-0,302	-0,250	0,368	0,821	0,412
Z => Y	-0,031	0,039	0,271	0,113	0,910
X1=> Y=>Z	-0,012	0,027	0,123	0,101	0,920
X2 => Y=>Z	-0,017	0,008	0,155	0,113	0,910

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Hasil uji t menunjukkan tingkat signifikansi yang berbeda untuk beberapa variabel. Untuk variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, nilai signifikansinya adalah 0.012, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0.001. Untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansinya adalah 0.007, dan untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.412. Sementara itu, variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.910. Semua nilai signifikansi tersebut berada di bawah ambang batas yang ditetapkan yaitu 0.05. Dengan demikian, berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja seluruh karyawan Honda Gajah Motor Baypass Padang, dan kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Honda Gajah Motor Baypass Padang.

Tabel 4 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,797
Kepuasan Kerja (Z)	0,919	0,915

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada Tabel 4, terdapat nilai R² untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,919 atau 91,9%, yang mengindikasikan seberapa besar pengaruh yang diterimanya dari konstruk Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, nilai R² untuk konstruk Kinerja Karyawan adalah 0,812 atau 81,2%, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin besar kemampuan konstruk eksogen untuk menjelaskan variabel endogen, sehingga membentuk persamaan struktural yang lebih baik.

Pada penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian ini sejalan dengan penelitian Arrias et al. (2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniasari et al. (2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arrias et al. (2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniasari et al. (2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lovenda. (2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja Pada Honda Gajah Motor Baypass Padang.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan lingkungan kerja. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Honda Gajah Motor Baypass Padang.

Daftar Referensi

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Firda, R., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset*
- Fuad, F. A., & Akhmadi, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), 126–145.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 641–654. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
- Lovenda, E. (2020). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Rahardja, A. &. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panasonic Industrial Devices Batam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panasonic*.
- Siregar, H. M. (2022). Pengembangan Instrumen Angket Persepsi Mahasiswa Pendidikan Matematika Terhadap Pembelajaran Daring. *AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 11(2), 971. <https://doi.org/10.24127/ajpm.v11i2.4702>
- Sitepu, R. K.-K., & Sebayang, V. br. (2019). *Metode Kuantitatif untuk Manajemen Dilengkapi dengan Contoh Penggunaan Aplikasi Excell - SAS dan Quantitative Methods*. 335–353.
- Sunto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.