Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan

Leadership Style, Work Stress, and Work Environment: Implications for Employee Performance

Anton Mulyono Aziz
STIE EKUITAS
anton.mulyono@ekuitas.ac.id

Abstrak- Tujuan mengkaji apakah terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aver Asia Indonesia.Dasar teori yang mendukung berhubungan dengan gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan. Kajian ini menggunakan data primer. Sampel pada kajian ini adalah pegawai PT. Aver Asia Indonesia yang diambil secara random dalam arti setiap karyawan dari semua cabang yang terdapat pada perusahaan tersebut dipilih secara acak untuk menjadi sampel. Data diperoleh dari hasil penyebaran koesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka akan langsung dilakukan pengolahan data dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.
Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,549 > 0,05 dan mempunyai t hitung 0,602 < t tabel 2,001 maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai nilai sig 0,302 > 0,05 dan mempunyai t hitung 1,042 < t tabel 2,001 maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0,000 < 0,05 dan mempunyai t hitung 8,042 > t tabel 2,001 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 39,482 > F tabel 2,760, serta R^2 bernilai sebesar 67%.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract*- To examine whether there is an influence from Leadership, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance of PT. Aver Asia Indonesia.*
Is based on several theories that support research, which relate to the leadership, work stress, work environment and employee performance. This research uses primary data. The sample in this research were employees of the PT Aver Asia Indonesia who were taken as a random sampling in this sense every employee from all branches in the company was chosen at random to be a sample. The research data was obtained from the results of questionnaires. After the data collection is complete, then directly do research data processing by testing multiple linear regression to find out the results of the relationship of variables research with using the SPSS 25 application.
The results of this study indicate that the leadership variable has a sig value of 0,549 > 0.05 and has a t count of 0,602 < t table 2,001 so it does not a significant effect employee performance. Work stress has a sig value of 0,302 *> 0.05 and has t count* 1,042 *< from t table* 2,001 *then it does not significant affect on employee performance. Work environment has a sig value of* 0,000 *< 0.05 and has a t count of* 8,042 *> from t table* 2,001 *then it has a significant affect of employee performance and simultaneously leadership variables, work stress, and work environment has a significant effect on employee performance with a sig value of* 0,000 *< 0,05 and a calculated F value of* 39,482 *> from F table* 2,760*, and* R^2 *is worth* 67%.

Keywords *:Leadership, work stress, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya.

PT. Aver Asia Indonesia Merupakan perusahaan yang mengkhususkan dirinya di bidang jasa penyewaan ataupun pembelian alat berat seperti *Aerial Platform (Genie Lift), Forklift, Air Compressor & Generators, Diesel Welders, Air Winches, and MEWP/IPAF training Provider.* Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang kinerja baik maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan dengan otomatis dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Dari hasil wawancara dengan salah satu komisaris PT. Aver Asia Indonesia terdapat beberapa permasalahan yang mungkin dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja seperti Gaya Kepemimpinan, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan latar belakang penulis ikut terpanggil untuk ikut partisipasi terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada pegawai PT. Aver Asia Indonesia.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah istilah yang sangat populer didalam manajemen, dan istilah tesebut telah banyak dijelaskan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, namun semuanya mengandung makna yang sama dan saling melengkapi. Menurut pendapat Anwar Praby Mangkunegara (2009 : 67) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat kurang lebih 2 syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu :

Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif,

Adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Menurut pendapat Robbins (2012:155) kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi, yaitu :

Kualitas Hasil Kerja, Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan.

Kuantitas Hasil Kerja, merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik – tidaknya).

Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung arti mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan menjalankan kepemimpinannya.

Menurut pendapat House dalam Gary Yukl, (2009:4) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Asmirullah (2015 : 166) fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu :

Fungsi Perencanaan, Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri.

Fungsi Penentu Arah, arah yang hendak dicapai oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya yang harus sedemikian rupa sehingga dapat mengoptimalkan pemanfaatan dari berbagai sasaran dan perasaan yang ada.

Fungsi Sebagai Juru Bicara, mengarahkan agar seorang pemimpin dapat menjadi penghubung antara organisasi dengan pihak – pihak yang berkepentingan.

Fungsi Sebagai Komunikator, sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya dalam menyampaikan sasaran – sasaran, strategi, dan berbagai tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

Fungsi Sebagai Mediator, Konflik yang dapat terjadi atau perbedaan kepentingan dalam sebuah organisasi menuntur hadirnya seorang pemimpin dalam menyelesaikan berbagai permasalahn yang ada.

Fungsi Sebagai integrator, sistem alokasi daya dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sebuah sikap, perilaku, dan tindakan berkotak – kotak.
Fungsi Sebagai Pengawasan, fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana.
Pendapat Hasibuan (2016:171) ada 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu :
Kepemimpinan Otoriter
a.Wewenang mutlak berpusat pada pimpinan
b.Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin
c.Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
Kepemimpinan Delegatif
a.Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
b.Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
c.Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
Kepemimpinan Partisipatif
a.Wewenang pimpinan tidak mutlak
b.Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
c.Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Stres Kerja

Menurut pendapat Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011:17) bahwa Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal, yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang belebihan terhadap seseorang.

Pendapat Hasibuan (2012:204) faktor penyebab stres karyawan sebagai berikut :

a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
e. Balas jasa yang terlalu rendah.
f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Pendapat Timothy dalam Priana (2015:12) gejala dari stres ada 3 kategori :
Gejala Fisiologis, Merupakan gejala awal yang diamati, terutama pada penelitian medis atau ilmu kesehatan.

Gelaja Psikologis, dari sisi ini stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Gejala Perilaku, gejala stres yang berkaitan dengan perilaku akan mengakibatkan suatu perubahan pada tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan serta perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, dan konsumsi alcohol yang berlebihan.

Pendapat Cooper indikator stress (dikutip oleh Rivai dan Mulyadi, 2010:314 yaitu :

a. Kondisi Pekerjaan yang meliputi Beban kerja dalam faktor internal, beban dalam faktor external, jadwal kerja.
b. Stres Karna Peran yang meliputi ketidakpastian peran, faktor interpersonal, pengembangan karir.

Pendapat penulis berdasarkan kontruksi ada dua faktor penyebab Stres Kerja:

a. Lingkungan kerja yaitu dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan.
b. Personal yaitu berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi
c. Sosial -ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan hal yang terbilang cukup penting, meskipun demikian masih banyak perusahaan – perusahaan yang sampai saat ini masih mengabaikan pentingnya faktor ini. Pendapat Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk meningkatkan produktivitasnya maka Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.
Menurut pendapat penulis Lingkungan kerja terbagi menjadi dua indikator :

Lingkungan Kerja Fisik.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2010), Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung.
Faktor - faktor Lingkungan Kerja Fisik, yaitu pewarnaa, penerangan udara, suara disekitar lingkungan kerja, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

Lingkungan Kerja Non Fisik.

Pendapat Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
Bentuk lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, hubungan kerja antar pegawai, tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan bersifat kualitatif, artinya data diperoleh lansung dari responden. Populasi adalah pegawai PT. Aver Asia Indonesia, dan yang menjadi sampel adalah pegawai PT. Aver Asia Indonesia. Teknis analisis data seperti :

Uji Instrumen Data/Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2014) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Dalam uji ini ada beberapa pengujian yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data, dan Data Deskriptif.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari hal – hal yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Dalam uji ini dapat dilakukan beberapa pengujian seperti Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas Regresi, Uji Linearitas Regresi.

Pengujian Hipotesis

Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen "$\mathbf{X_1}$", Stres Kerja sebagai variabel independen "$\mathbf{X_2}$", dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen "$\mathbf{X_3}$", sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen "**Y**".
Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara Parsial (Uji t), Uji koefisien Determinasi (R2), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskiptif

Tabel 1 Deskriptif Statistik Gaya Kepemimpinan

Statistics
Gaya Kepemimpinan

N	Valid	63
	Missing	0
Mean		34,52
Std. Error of Mean		0,599
Median		34,00
Mode		33
Std. Deviation		4,758
Variance		22,641
Range		23
Minimum		27
Maximum		50

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Tabel 2 Deskriptif Statistik Stres Kerja

Statistics		
Stres Kerja		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		34,30
Std. Error of Mean		0,725
Median		34,00
Mode		36
Std. Deviation		5,755
Variance		33,117
Range		31
Minimum		18
Maximum		49

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Tabel 3 Deskriptif Statistik Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		44,54
Std. Error of Mean		0,695
Median		44,00
Mode		44[a]
Std. Deviation		5,515
Variance		30,414
Range		22
Minimum		33
Maximum		55

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Tabel 4 Deskriptif Statistik Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		39,84
Std. Error of Mean		0,522
Median		40,00
Mode		40
Std. Deviation		4,143
Variance		17,168
Range		20
Minimum		30
Maximum		50

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Uji Instrumen Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika α > 0,60 maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila α < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,656	10

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,730	11

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,869	11

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,750	10

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Dari hasil ui reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket X_1 sebesar 0,656, angket X_2 sebesar 0,836, angket X_3 sebesar 0,869, dan angket Y sebesar 0,750. Berdasarkan nilai koefisien reanilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket reabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument.

Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2					
		Gaya Kepemimpinan	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		63	63	63	63
Poisson Parameter[a,b]	Mean	34,52	34,30	44,54	39,84
Most Extreme Differences	Absolute	0,102	0,075	0,083	0,132
	Positive	0,102	0,075	0,083	0,132
	Negative	-0,097	-0,044	-0,070	-0,130
Kolmogorov-Smirnov Z		0,806	0,594	0,662	1,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,535	0,872	0,773	0,220
a. Test distribution is Poisson.					
b. Calculated from data.					

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,535 > 0,05, Stres Kerja sebesar 0,872 > 0,5, Lingkungan Kerja 0,773 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Uji Multikolinearitas X_1, X_2, X_3 – Y

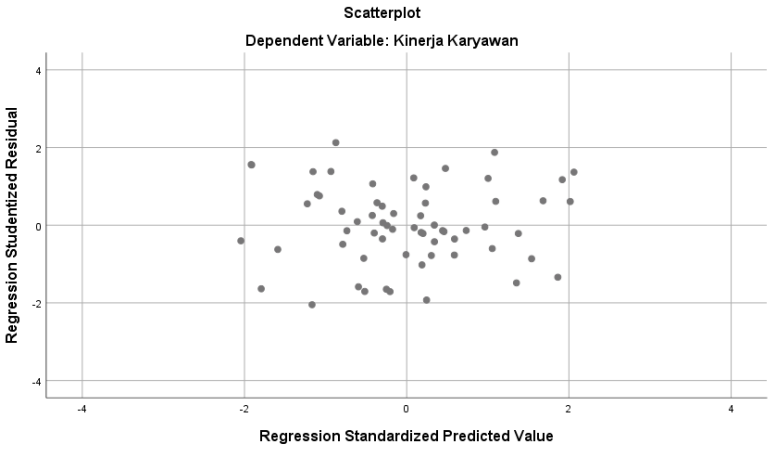
Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients					Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,850	3,040		3,240	0,002		
	Gaya Kepemimpinan	0,060	0,099	0,069	0,602	0,549	0,432	2,314
	Stres Kerja	0,072	0,069	0,101	1,042	0,302	0,605	1,652
	Lingkungan Kerja	0,571	0,071	0,760	8,042	0,000	0,631	1,586
Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10

Pada variabel Gaya Kepemimpinan terdapat nilai VIF sebesar 2,314 dan Tolerance 0,432.
Pada variabel Stres Kerja nilai VIF sebesar 1,652 dan Tolerance 0,605.
Sedangakan pada variabel Lingkungan Kerja terdapat nilai VIF sebesar 1,586 dan Tolerance 0,631.
Dengan demikian dapat disempulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak digunakan dalam regresi linear berganda.

Uji Heterokedastisitas

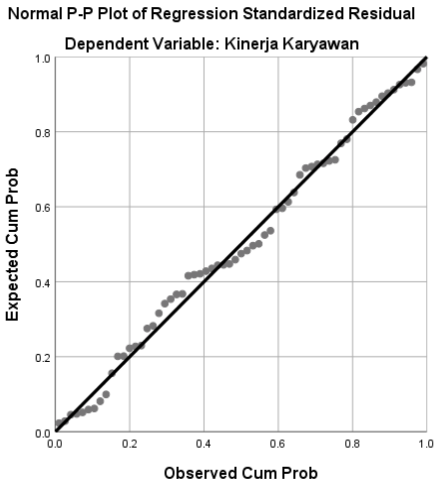


Gambar 1 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas X_1, X_2, X_3 – Y

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Dari grafik scatterplots diatas terlihat bahwa titik - titik menyebar antara -2 sampai dengan 2, hal ini menunjukkan bahwa model regresi Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas.

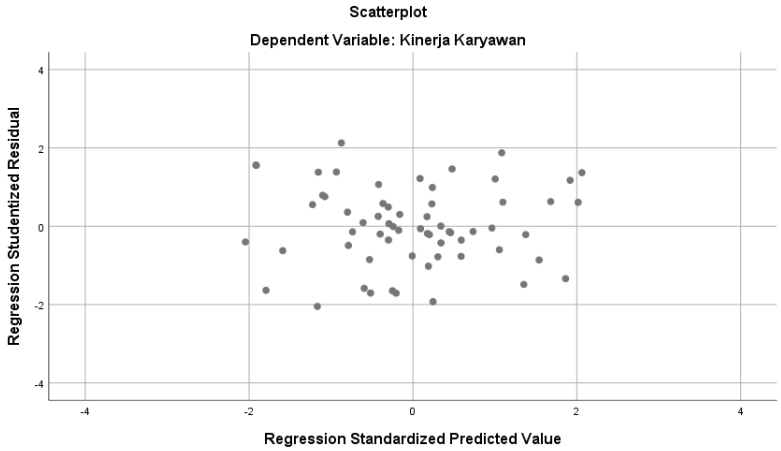
Uji Normalitas Regresi



Gambar 2 Uji Normalitas Regresi dengan P-P Plot

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Uji Linear Regresi



Gambar 3 Uji Asumsi Klasik Linearitas Regresi X_1, X_2, X_3 – Y

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 11 Korelasi Ganda X_1, X_2, X_3 – Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817[a]	0,668	0,651	2,44919	0,668	39,482	3	59	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui bahwa R = 0,817 yang berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukan hubungan yang sangat kuat dan positif.

Uji Regresi

Tabel 12 Regresi Ganda X_1, X_2, X_3 – Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,850	3,040		3,240	0,002
	Gaya Kepemimpinan	0,060	0,099	0,069	0,602	0,549
	Stres Kerja	0,072	0,069	0,101	1,042	0,302
	Lingkungan Kerja	0,571	0,071	0,760	8,042	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Uji t

Tabel 13 Uji t X_1, X_2, X_3 - Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,850	3,040		3,240	0,002
	Gaya Kepemimpinan	0,060	0,099	0,069	0,602	0,549
	Stres Kerja	0,072	0,069	0,101	1,042	0,302
	Lingkungan Kerja	0,571	0,071	0,760	8,042	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :
Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,549 > 0,05 dan mempunyai t hitung 0,602 < t tabel 2,001. Maka dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Ho diterima.
Variabel stres kerja mempunyai nilai sig 0,302 > 0,05 dan mempunyai t hitung 1,042 < t tabel 2,001. Maka dapat disimpulkan secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, Ho diterima.
Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 8,042 > t tabel 2,001. Maka dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka Ha diterima.

Uji F

Tabel 14 Uji F X_1, X_2, X_3 – Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	710,501	3	236,834	39,482	.000[b]
	Residual	353,912	59	5,999		
	Total	1064,413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 39,482 > dari F tabel 2,760. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, maka Ha diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15 Koefisien Determinasi X_1, X_2, X_3 – Y v

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817[a]	0,668	0,651	2,44919

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah oleh penulis SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data tabel diatas, maka nilai:

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 x 100%
= $(0,817)^2$ X 100 %
= 67%

Nilai ini menunjukan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) di luar sebesar 33% seperti Gaji, Semangat Kerja, dll.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aver Asia Indonesia. Berdasarkan yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :**1**).Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,549 > 0,05 dan mempunyai t hitung 0,602 < t tabel 2,001 dengan koefisien determinasi sebesar 28% untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan terdapat pengaruh sebesar 72% dari faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Konflik Kerja, Motivasi, dll. Maka dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, Ho diterima.**2)**Variabel Stres Kerja mempunyai nilai sig 0,302 > 0,05 dan mempunyai t hitung 1,042 < t tabel 2,001 dengan koefisien determinasi sebesar 37% untuk variabel Stres Kerja dan terdapat pengaruh sebesar 63% dari faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Pengembangan Karir, Kemampuan Indovidu, dll. Maka dapat disimpulkan secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, Ho diterima**.3)**Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < 0,05 dan mempunyai t hitung 8,042 > t tabel 2,001 dengan koefisien determinasi sebesar 65% untuk variabel Lingkungan Kerja dan terdapat pengaruh sebesar 35% dari faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Pengembangan Karir, Kemampuan Indovidu, dll. Maka dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka Ha diterima.**4)**Variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 39,482 > F tabel 2,760. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan maka Ha diterima. Dengan koefisien determinasi dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar **67%** dan sisanya sebesar **33%** dari faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Kompetensi, Budaya Organisasi, dll.

REFERENSI

Hasibuan, S. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermita. (2011). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep.*

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai, V. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua.* Bandung: Mandar Maju.

Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Yuki, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima.* Jakarta: PT. Indeks.