

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI BANDAR LAMPUNG

Sari Purnama Asih

sari.purnama.asih664@gmail.com

Lestari Wuryanti

lestari.wuryanti@gmail.com

Wiewiek Indriani

wiewiek.indriani@malahayati.ac.id

Universitas Malahayati Bandar Lampung, Indonesia

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of leadership style, job satisfaction and work environment on the performance of employees of the DAMRI Bandar Lampung Public Company (Perum). This research uses an associative method. The analytical tool used was IBM SPSS Version 25. This research was conducted on 142 employees at the Public Company (Perum) DAMRI Bandar Lampung. The results of this research are that leadership style partially influences employee performance, job satisfaction partially influences performance and the physical work environment partially influences employee performance, leadership style, job satisfaction and the physical work environment simultaneously influence the performance of Public Company employees (Perum) DAMRI Bandar Lampung. It is hoped that the results of this research can provide scientific contributions, especially human resources, especially the relationship between leadership style, job satisfaction, physical work environment and performance.

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Physical Work Environment and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS Versi 25. Penelitian ini dilakukan terhadap 142 karyawan di Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Bandar Lampung. Hasil penelitian ini adalah gaya

kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan khususnya sumberdaya manusia, terutama hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah faktor utama yang mendorong keunggulan yang berdaya saing tinggi dibidang jasa maupun industri. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga sebagai faktor atau keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing yang diupayakan justru dapat dijadikan andalan suatu bangsa untuk memenangkan persaingan. Salah satu faktor keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh sebab itu para eksekutif baik dari kalangan pemerintah maupun swasta harus melihat sumber daya manusia bukan sebagai beban tetapi justru asset dan menjadi salah satu pilar utama yang menopang keberlangsungan dan keunggulan organisasi. Menurut Ratnasari & Dewi, (2017) Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung pada Perum DAMRI Bandar Lampung, bahwa lingkungan kerja fisik Perum DAMRI Bandar Lampung selalu ditingkatkan fasilitas yang ada guna untuk meningkatkan kinerja karyawan serta tingkat pelayanan pada customer DAMRI. Fasilitas yang diberikan pihak DAMRI Bandar Lampung kepada staf karyawan di kantor yakni setiap karyawan memiliki satu komputer guna menunjang pekerjaan mereka, Ruang kerja yang ber-AC, Jaringan komunikasi internet seperti Wi-Fi yang stabil, dan penerangan ruangan yang baik.

Berdasarkan observasi selama melaksanakan magang pada bagian SDM Perum DAMRI Bandar Lampung, bahwa lingkungan kerja Perum DAMRI Cabang Bandar Lampung selalu meningkatkan fasilitas kantor guna untuk meningkatkan pelayanan kepada customer atau pelanggan. Kepuasan kerja yang di berikan kepada karyawan adalah dengan memberikan uang transportasi dan uang makan per masa dengan periode 10 hari, serta keselamatan kerja yang terjamin dimana para karyawan mendapatkan BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan dan Pihak DAMRI Bandar Lampung pun memberikan reward and punishment kepada pegawai yang taat terhadap peraturan akan diberikan reward (penghargaan) dan memberikan punishment (sanksi) kepada pegawai yang tidak taat peraturan hal ini tentunya akan menambah semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada Perum DAMRI Bandar Lampung (Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor: PER01/MBU/2011)

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa tertarik untuk menganalisis masalah yang dihadapi perusahaan dan menuangkannya dalam bentuk penelitian dengan judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Damri Bandar Lampung"

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. "kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disadarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Pengertian kinerja menurut Kariyamin et al., (2020) bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan menurut Inna & Yon, (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bagi karyawan akan muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya produksi yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai. Namun demikian rasa puas itu bukan keadaan yang ditetapkan karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh pengaruh-pengaruh dari dalam maupun dari luar karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif,

dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu Variabel Independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dengan Variabel Dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi

Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Sampel

Sesuai perhitungan diatas, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di bulatkan menjadi 142 responden dari jumlah populasi karyawan perusahaan umum (Perum) DAMRI cabang bandar lampung. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menguji validitas dari data yang diperoleh metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai korelasi atau r

hitung dari variabel peneliti dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka dikatakan valid. Dalam penelitian ini, berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1 P1	0,791	0,164	Valid
	X1 P2	0,795	0,164	Valid
	X1 P3	0,791	0,164	Valid
	X1 P4	0,748	0,164	Valid
	X1 P5	0,689	0,164	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2 P1	0,651	0,164	Valid
	X2 P2	0,785	0,164	Valid
	X2 P3	0,747	0,164	Valid
	X2 P4	0,716	0,164	Valid
	X2 P5	0,582	0,164	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3 P1	0,660	0,164	Valid
	X3 P2	0,660	0,164	Valid
	X3 P3	0,714	0,164	Valid
	X3 P4	0,738	0,164	Valid
	X3 P5	0,743	0,164	Valid
Kinerja (Y)	Y P1	0,622	0,164	Valid
	Y P2	0,633	0,164	Valid
	Y P3	0,608	0,164	Valid
	Y P4	0,671	0,164	Valid
	Y P5	0,730	0,164	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.0, seperti pada tabel 4.2 dijelaskan bahwa nilai r hitung gaya kepemimpinan (X1) pernyataan 1 (P1) 0,791, kepuasan kerja (X2) pernyataan 1 (P1) 0,651, lingkungan kerja fisik (X3) pernyataan 1 (P1) 0,660, kinerja (Y) pernyataan 1 (P1) 0,622 > r tabel 0,164, sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $\alpha > 0,70$ dan jika nilai *Cronbach alpha* $\alpha < 0,70$ dikatakan tidak reliabel. Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas yang

telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,818	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,756	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,738	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,752	Reliabel

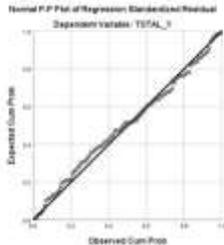
Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.3 dijelaskan bahwa nilai *Cronbach alpha* gaya kepemimpinan (X1) 0,818, kepuasan kerja (X2) 0,756, lingkungan kerja (X3) 0,738, kinerja (Y) 0,752 > 0,70 sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat reliabel dan teruji kehandalannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk mengetahui residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode untuk menguji normalitas adalah dengan melihat *normality probability plot*. Apabila distribusi data residual normal, maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya dan apabila titik-titik yang menggambarkan data tidak mengikuti garis diagonalnya maka data residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji normalitas dengan melihat nilai *normality probability plot* menggunakan SPSS 25.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Hasil Normality Probability Plot



Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan melihat nilai *probability plot* yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser, yaitu melakukan uji regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Suatu variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $>0,05$. Sementara jika nilai signifikansinya $<0,05$ maka terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji glejser menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Hetrokedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.147	.034
	Gaya Kepemimpinan	1.377	.171
	Kepuasan Kerja	1.877	.063
	Lingkungan Kerja Fisik	.556	.579

Sumber. Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji glejser untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terhadap variabel independen yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi absolut residual terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) $0,171 > 0,05$, kepuasan kerja (X_2) $0,063 > 0,05$, dan lingkungan kerja fisik (X_3) $0,579 > 0,05$ yang artinya variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* $>0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $<0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji multikolinearitas, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000
	Kepuasan Kerja	.900	1.111
	Lingkungan Kerja Fisik	.900	1.112

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0 seperti pada tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi nilai tolerance terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) $1,000 > 0,1$ dan nilai VIF $1,000 < 10$, kepuasan kerja (X_2) $0,900 > 0,1$ dan nilai VIF $1,111 < 10$, lingkungan kerja fisik (X_3) $0,900 > 0,1$ dan nilai VIF $1,112 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi

Menurut Ghazali (2018) analisis regresi digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan dependen serta untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan cara melakukan uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*).

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.842	1.881
	Gaya Kepemimpinan	.147	.048
	Kepuasan Kerja	.193	.067
	Lingkungan Kerja Fisik	.715	.073

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dibuat persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,842 + 0,147X_1 + 0,193X_2 + 0,715X_3$$

- Konstanta $\alpha = 0,842$ menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) meningkat 1 satuan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,842;
- Nilai Koefisien X_1 (β_1) 0,147 pada gaya kepemimpinan (X_1) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,147;
- Nilai koefisien X_2 (β_2) 0,193 pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,193.
- Nilai koefisien X_3 (β_3) 0,715 pada variabel lingkungan kerja fisik (X_3)

adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,715.

Kesimpulan dari model regresi penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berbanding lurus dengan kinerja Artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik dapat mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja.

Uji T

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel independen berpengaruh signifikan, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan juga dilakukan berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji parsial menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.
1		
(Constant)	.453	.652
Gaya Kepemimpinan	1.981	.008
Kepuasan Kerja	2.893	.004
Lingkungan Kerja Fisik	9.735	.000

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk mencari nilai t tabel maka memerlukan rumus :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 138) = 1,977$$

Keterangan :

$\alpha = 0,05$ (5%)

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah sampel (responden)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa :

- variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 1,981 $>$ t_{tabel} 1,977 serta nilai signifikansi 0,008 $<$ 0,05, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Sehingga H_1 yang menyatakan diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan pada Perum DAMRI Bandar Lampung diterima;
- variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 2,893 $>$ t_{tabel} 1,977 serta nilai signifikansi 0,004 $<$ 0,05, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Sehingga H_2 yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Pada Perum DAMRI Bandar Lampung diterima;

- c) variabel lingkungan kerja fisik (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} 9,735 > t_{tabel} 1,977$ serta nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Sehingga H_3 yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Pada Perum DAMRI Bandar Lampung diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai f_{hitung} terhadap nilai f_{tabel} yaitu apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji simultan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		F	Sig.
1	Regression	45.270	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.8 menunjukkan nilai $f_{hitung} 45,270 > f_{tabel} 2,67$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga H_4 yang menyatakan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Perum DAMRI Bandar Lampung diterima.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (0%) sampai dengan 1 (100%). Nilai *Adjusted R-Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji koefisien deteminasi menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^b	.486	.385	1.81245
a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2, TOTALX3				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) pada tabel 4.9 diperoleh nilai sebesar 0,585 atau 58,5% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 58,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 58,5\% = 41,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja menunjukkan bahwa H1 diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan merupakan proses untuk mempengaruhi, memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan oleh pemimpin secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi individu untuk mencapai tujuan bersama (Yulk, 2015).

Hasil menunjukkan artinya jika Gaya Kepemimpinan pada perusahaan

ditangani dengan baik maka Kinerja Karyawan Perum DAMRI akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus menangani gaya kepemimpinan dengan tepat.

Penelitian ini sejalan dengan Siti (2020), Anissa (2017), Eka (2015), dan Agustin (2019) hasil pengujian koefisien regresi linear diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.982, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.682 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.554 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menandakan bahwa H2 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja (Robbins, 2016).

Hasil analisis diatas dengan nilai variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Jika terdapat

perubahan pada kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI, akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini berarti, meskipun kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI mengalami peningkatan maupun penurunan, akan memberikan banyak pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan Perum DAMRI.

Penelitian ini sejalan dengan Susanto (2019), Eka (2018), dan Natalia (2019), Suryani (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji parsial (uji T) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menunjukkan bahwa H3 diterima dengan kata lain lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2015).

Hasil diatas menunjukkan artinya jika lingkungan kerja fisik pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan Perum DAMRI akan meningkat. Jika perusahaan ingin

mencapai tujuan dan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan.

Penelitian diatas sejalan dengan Sofyan et al., (2020), Franly (2017), Ida (2015), Kromei (2019), dan Dewi (2017) berdasarkan hasil penelitian dari uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 41,9 %, lingkungan kerja sebesar 31,9 % sedangkan kepuasan kerja sebesar 51,5 %.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji simultan (uji F) variabel gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang menjawab setuju sebanyak 413 responden (62%) dan 150 responden (24%) menjawab sangat setuju pada variabel kinerja.

Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus menangani gaya kepemimpinan yang terjadi agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu

perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja yang diterima karyawan, sebisa mungkin perusahaan memberikan suatu *benefit*, serta lingkungan kerja fisik yang diterima karyawan, perusahaan sebisa mungkin menciptakan fasilitas yang baik kepada karyawan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Perum DAMRI Bandar Lampung
2. Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di Perum DAMRI Bandar Lampung.
3. Ke-tiga variabel independent (X) masing-masing berpengaruh secara parsial namun memiliki persentase yang berbeda-beda.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki persentase pengaruh yang tertinggi diikuti oleh variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_1) yang memiliki persentase pengaruh terkecil.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Instansi (Perum DAMRI) Bandar Lampung
 - a) Diharapkan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung lebih memperhatikan gaya kepemimpinan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan pimpinan harus selalu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat.
 - b) Diharapkan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung dapat mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan dan *reward and punishment* bagi karyawan-karyawan secara adil dan transparan.
 - c) Diharapkan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Cabang Bandar Lampung dapat meningkatkan dan mempertahankan fasilitas lingkungan kerja fisik yang telah diberikan.
2. Bagi Penelitian Dimasa yang Akan Datang
Diharapkan bagi peneliti dimasa yang akan datang, dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lainnya seperti variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya dan

diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Anisah Darumeutia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta)
- Anwar Sanusi. 2011. Metode Penelitian, Salemba Empat. Jakarta
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53-60.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Azizil Bana. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1-15.
- Ernanda, Y., Prayoga, D., Sari, N., Willis, E., & Pillai, K. S. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Jasa Marga Medan (Persero) Tbk. *Warta Dharmawangsa*, 14(4), 683-696. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i4.898>
- Faizal Irany Sidharta, R. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Cabang Perum Damri Mataram). *Distribusi - Journal of Management and Business*, 4(1), 53-72. <https://doi.org/10.29303/jdm.v4i1.4>
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh Belas. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.

- <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10-18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(1), 1-15.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. In *JPIM: Jurnal Pendidikan Insan Mandiri* (Vol. 1, Issue 1, pp. 90-100).
- Putra, I. B. K. S. D., & Rahyuda, G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 245785.
- Ratnasari, N., & Dewi, A. (2017). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 1911-1926.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681-4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Robbins, Stephen. 2009. *Management*. edisi 16. Jakarta : Selemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2016, *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta Prehalinda.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Bandung : Rafika Aditama.

- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42-50.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 33-44.
<https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IPWI.
- Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor: PER01/MBU/2011 tanggal 01 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12.
- Tsaniya, A. D. (2016). ISSN 2302-1713. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ptpn Xii Kebun Renteng Afd. *Kedaton*, 4(3), 497-506.
- Yulk. Gary, 2015, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi kelima, terjemahan, Jakarta: Indeks.