

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada LG Electronics Indonesia PT-Head Office di Jakarta Selatan)

Nurul Izza Maharani¹; Septiani Juniarti., SE. MM²

¹) Nurulizza325@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

²) Septiani.juniarti@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:
Work Skills;
Work Environment;
Leadership Style;
Employee Performance

Article History:

Received : February 15, 2021
Revised : April 25, 2021
Accepted : May 2, 2021

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v1i2.14410>

Abstract

This study aims to determine the effect of work skills, work environment & leadership style on employee performance at LG Electronics Indonesia PT-Head Office in South Jakarta. LG Electronics is a multinational company from South Korea. LG Electronics is the second largest South Korean company in the field of electronic devices and the third largest in the world in the field of manufacturing similar devices. With the existence of LG Electronics Indonesia PT. The Head Office in South Jakarta certainly needs to be developed to improve employee performance so as to assist the company in achieving the company's vision and mission. This research includes causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study were 30 people in the study. The sample technique used is the incidental saturated technique so that a sample of 30 people is obtained. Data were collected by using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results of this study indicate that work skills, work environment and leadership style have a significant positive effect on employee performance at LG Electronics PT. Head Office in South Jakarta.

Keywords: Work Skills, Work Environment, Leadership Style and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada LG Electronics Indonesia PT-Head Office di Jakarta Selatan. Perusahaan LG Electronics adalah perusahaan multinasional dari Korea Selatan. LG Electronics adalah perusahaan Korea Selatan kedua terbesar dalam bidang perangkat elektronika dan terbesar ketiga di dunia dalam bidang pembuatan perangkat serupa. Dengan adanya LG Electronics Indonesia PT. Head Office di Jakarta Selatan tentunya perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga membantu perusahaan dalam mencapai visi misi perusahaan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dalam penelitian. Teknik sampel yang digunakan teknik incidental jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LG Electronics PT. Head Office di Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan LG Electronics adalah perusahaan multinasional dari Korea Selatan. LG Electronics adalah perusahaan Korea Selatan kedua terbesar dalam bidang perangkat elektronika dan terbesar ketiga di dunia dalam bidang pembuatan perangkat serupa. LG Electronics merancang dan memproduksi TV, perangkat rumah tangga, dan perangkat telekomunikasi. LG Electronics juga memiliki perusahaan Zenith Electronics dan mengontrol LG Displays, sebuah perusahaan gabungan dengan Philips Electronics. Untuk meningkatkan kinerja karyawan beberapa faktor yang harus diperhatikan adalah dengan memperhatikan faktor keterampilan kerja, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. (Iverson, 2016) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LG Electronics Indonesia PT-Head Office?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LG Electronics Indonesia PT-Head Office?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LG Electronics Indonesia PT-Head Office?

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2013). Sedangkan menurut (Rivai, 2014) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara

langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia tersebut salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan adalah dengan memberikan penghargaan pada karyawan atau sejenisnya merupakan daya tarik tersendiri bagi karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Penghargaan tidak hanya berupa materiil saja tapi juga non materiil, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan seorang pimpinan yang dapat memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang kinerja karyawan seperti keterampilan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada LG Electronics PT-Head Office Indonesia di Jakarta Selatan, maka berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diuraikan di atas penulis mengambil judul tersebut “Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada LG

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah desain penelitian kausal, karena akan membentuk hubungan kausal anantara variabel penelitian atau pengaruh Electronics PT-Head Office Indonesia di Jakarta Selatan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja karyawan agar visi misi pada LG Electronics Indonesia PT- Head Office di Jakarta Selatan dapat tercapai.

Suatu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2015:36), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada LG Electronics PT- Head Office.

Berdasarkan pada tempat penelitiannya yang telah ditetapkan populasi dan sampel karyawan LG Electronics Indonesia PT- Head Office di Jakarta Selatan adalah 30 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Incidental.

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi data yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017:137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada LG Electronics PT- Head Office yang disebarkan sebanyak jumlah pertanyaan yang ditetapkan 55 pertanyaan.

- b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan jika penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar.

Pada tahap observasi ini, penulis melakukan observasi terhadap alur sistem kerja pegawai LG Electronics PT- Head

Office terhadap pertanyaan kinerja pegawai masing-masing, sehingga penulis dapat mengumpulkan data untuk bahan penelitian.

c. Perpustakaan

Peneliti ke perpustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang mendukung permasalahan. Data ini diperoleh dari buku-buku (literatur), catatan kuliah serta sumber lain yang berhubungan dengan peneliti yang dapat memberikan informasi terkait dengan topik peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder digunakan untuk diproses lebih lanjut. Sumber data sekunder untuk mendukung penelitian ini diperoleh dari studi pustaka dan dokumentasi mengenai perihal yang terkait dalam penelitian.

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang memiliki ciri dapat dinilai dengan menggunakan angka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan

yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono 2017:275). Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Keterampilan Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Gaya Kepemimpinan

a : Nilai Konstanta

β_1 : Koefisien regresi antara Keterampilan Kerja dengan Kinerja Pegawai

β_2 : Koefisien regresi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

β_3 : Koefisien regresi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, variable terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Pegawai, dan variabel bebas (independen variabel) yaitu Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Uji Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

1. Uji T

Uji T melakukan uji terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain di anggap konstan. Menurut Sugiyono (2017:250), menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel atau jika nilai sig $>$ α

b. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel atau jika nilai sig $<$ α

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya.

Pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua pengaruh variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap loyalitas pelanggan secara simultan dan parsial. Menurut Sugiyono (2015 :257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen n = jumlah anggota data

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

a. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika F hitung $>$

F tabel atau nilai sig $<$ α

- b. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis H_0 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: tidak berpengaruh signifikan
b. $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

Penempatan tingkat signifikan Pengujian hipotesis akan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,005 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antara variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskripsi Responden

Hasil analisis deskripsi responden merupakan gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan kriteria populasi dan sampel penelitian yang telah ditentukan. Berikut menunjukkan hasilnya :

a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden sebanyak 30 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	60%
2.	Perempuan	12	40%
Jumlah		30	100%

Tabel 2. Kelompok Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25 – 29 Tahun	16	53%
30 – 45 Tahun	9	30%
>45 Tahun	5	17%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 16 Responden atau 53% berusia 25 – 29 tahun, 9 Responden atau 30% berusia 30 – 45 tahun, 5 Responden atau 17% berusia >45 tahun.

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini diproses menggunakan IBM SPSS 25. Variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja. Berikut ini menunjukkan hasil uji statistik deskriptif dari ketiga variabel :

1. Variabel Keterampilan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif Keterampilan Kerja

Sistem Pernyataan	ST S	T S	K S	S	SS	Indeks rata-rata
X1.1	0	0	1	7	22	4,70
X1.2	0	0	3	7	20	4,57
X1.3	0	0	3	7	20	4,57
X1.4	0	0	1	6	23	4,73
X1.5	0	0	0	7	23	4,77
X1.6	0	0	1	4	25	4,80
X1.7	0	0	2	5	23	4,70
X1.8	0	0		7	23	4,77

Pada tabel 3 di atas menunjukkan karakteristik pada Keterampilan Kerja. Dari hasil olah data, dapat dilihat jawaban responden terhadap indikator-indikator yang ada dalam Keterampilan Kerja. Respon ‘Sangat Setuju’ sangat dominan untuk setiap pertanyaan yang diberikan. Dari 8 indikator diatas X1.6 (4,80) memiliki indeks rata-rata paling tinggi dengan item pertanyaan “mampu menyampaikan pendapat dan menghargai pendapat orang lain”. Sedangkan untuk indeks rata-rata terkecil adalah X1.2 dan X1.3 (4,57) dengan item pertanyaan “Keterampilan dasar yang saya miliki dapat membantu saya dalam bekerja” dan “Memiliki keterampilan mengoperasikan komputer dan alat digital”.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	rata-rata
X2.1	0	0	3	7	20	4,57
X2.2	0	0	3	7	20	4,57
X2.3	0	0	1	6	23	4,73
X2.6	0	0	3	7	20	4,57
X2.7	0	0	3	7	20	4,57
X2.8	0	0	1	6	23	4,73
X2.11	0	0	2	8	20	4,60
X2.13	0	0	1	9	20	4,63
X2.14	0	0	2	10	18	4,53
X2.15	0	0	1	9	20	4,63
X2.16	0	0	1	11	18	4,57

Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan karakteristik pada Lingkungan Kerja. Dari hasil olah data, dapat dilihat jawaban responden terhadap indikator-indikator yang ada dalam Lingkungan Kerja. Respon ‘Sangat Setuju’ sangat dominan untuk setiap pertanyaan yang diberikan. Dari 11 indikator diatas X2.3 dan X2.8 (4,73) memiliki indeks rata-rata tertinggi dengan item pertanyaan “Warna benda-benda pada ruang kerja sangat mendukung dalam bekerja” dan “Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat produktifitas yang tinggi dalam bekerja”. Sedangkan untuk indeks rata-rata terkecil adalah X2.14 (4,53) dengan item pertanyaan “Saya memiliki komunikasi dan koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja”.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Sistem Pernyataan	ST S	T S	K S	S S	S S	Indeks rata-rata
X3.1	0	0	1	9	20	4,63
X3.2	0	0	0	7	23	4,77
X3.3	0	0	4	7	19	4,50
X3.4	0	1	2	9	18	4,47
X3.5	0	0	1	9	20	4,63
X3.6	0	0	4	9	17	4,43

Pada tabel 4.5 di atas menunjukkan karakteristik pada Gaya Kepemimpinan. Dari hasil olah data, dapat dilihat jawaban responden terhadap indikator-indikator yang ada dalam Gaya Kepemimpinan. Respon ‘Sangat Setuju’ sangat dominan untuk setiap pertanyaan yang diberikan. Dari 8 indikator diatas X3.2 (4,77) memiliki indeks rata-rata paling tinggi dengan item pertanyaan “Keputusan atasan tidak dapat diganggu gugat”. Sedangkan untuk indeks rata-rata terkecil adalah X1.2 dan X3.6 (4,43) dengan item pertanyaan “Kesempatan terbuka lebar terhadap bawahan dalam menyampaikan saran dan pendapat ke atasan”.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Sistem Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Indeks rata-rata
Y1	0	0	2	8	20	4,60
Y2	0	0	2	8	20	4,60
Y3	0	0	4	11	15	4,37
Y4	0	0	1	9	20	4,63
Y5	0	0	2	10	18	4,53
Y6	0	0	1	9	20	4,63
Y7	0	0	1	11	18	4,57
Y8	0	0	2	9	19	4,57
Y9	0	0	4	8	18	4,47
Y10	0	0	1	9	20	4,63

Pada tabel 6 di atas menunjukkan karakteristik pada Gaya Kepemimpinan. Dari hasil olah data, dapat dilihat jawaban responden terhadap indikator-indikator yang ada dalam Gaya Kepemimpinan. Respon ‘Sangat Setuju’ sangat dominan untuk setiap pertanyaan yang diberikan. Dari 10 indikator diatas Y4, Y6 dan Y10 (4,63) memiliki indeks rata-rata paling tinggi dengan item pertanyaan “Saya melakukan evaluasi hasil kerja setelah pekerjaan selesai”, “Saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya” dan “mampu bekerjasama disetiap kegiatan pekerjaan”. Sedangkan untuk indeks rata-rata terkecil adalah Y3 “Atasan mampu menerima saran yang diberikan bawahan”.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak.

Perhitungan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dalam tingkat kesalahan 5%. Bila r hitung dengan r tabel hasilnya lebih besar, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

a. Validitas Variabel X1 (Keterampilan Kerja)

Tabel 7. Rangkuman Validitas Instrument Variabel Keterampilan Kerja (X1)

Pernyataan	Keterampilan Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.871	0,361	Valid
2	0.823	0,361	Valid
3	0.823	0,361	Valid
4	0.840	0,361	Valid
5	0.491	0,361	Valid
6	0.454	0,361	Valid
7	0.875	0,361	Valid
8	0.491	0,361	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari beberapa nilai kuesioner (*rhitung*) memiliki nilai yang lebih besar dari pada (*rtabel*). Dapat disimpulkan bahwa ke-8 butir pernyataan tersebut terdapat 8 butir pernyataan valid karena $rhitung > rtabel$ untuk $n = 30$ yaitu sebesar 0,361. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,875 dan yang terendah adalah 0,454.

b. Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Tabel 8. Rangkuman Validitas Instrument Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Lingkungan Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.764	0,361	Valid
2	0.764	0,361	Valid
3	0.724	0,361	Valid
6	0.764	0,361	Valid
7	0.764	0,361	Valid
8	0.724	0,361	Valid
11	0.520	0,361	Valid
13	0.497	0,361	Valid
14	0.632	0,361	Valid
15	0.497	0,361	Valid
16	0.652	0,361	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari nilai dari ke-16 pertanyaan koesioner (*rhitung*) semua memiliki nilai yang lebih besar dari pada (*rtabel*). Dapat disimpulkan bahwa 16 butir pernyataan dan terdapat 11 pertanyaan yang valid karena $rhitung > rtabel$ untuk $n=30$ yaitu sebesar 0.361. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,764 dan yang terendah adalah 0,065.

c. Validitas Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 9. Rangkuman Validitas Instrument Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Pernyataan	Gaya Kepemimpinan		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.907	0,361	Valid
2	0.702	0,361	Valid
3	0.591	0,361	Valid
4	0.405	0,361	Valid
5	0.907	0,361	Valid

6	0,629	0,361	Valid
---	-------	-------	-------

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari nilai dari ke 6 koesioner (*rhitung*) semua memiliki nilai yang lebih besar dari pada (*rtabel*). Dapat disimpulkan bahwa 6 butir pernyataan tersebut adalah valid karena $rhitung > rtabel$ untuk $n=30$ yaitu sebesar 0.361. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,907 dan yang terendah adalah 0,405

d. Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 10. Rangkuman Validitas Instrument Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja Karyawa		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0.541	0,361	Valid
2	0.668	0,361	Valid
3	0.448	0,361	Valid
4	0.804	0,361	Valid
5	0.738	0,361	Valid
6	0.804	0,361	Valid
7	0.806	0,361	Valid
8	0.412	0,361	Valid
9	0.779	0,361	Valid
10	0.804	0,361	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari nilai dari ke 10 kuesioner (*rhitung*) 10 pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari pada (*rtabel*). Dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan tersebut hanya memiliki 10 pernyataan yang valid karena $rhitung > rtabel$ untuk $n=30$ yaitu sebesar 0.361. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,806 dan yang terendah adalah 0.412.

2. Uji Hipotesis

1. Uji T

**Tabel 11. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,711	7,568		2,208	,036
	Keterampilan Kerja	,672	,231	,574	2,910	,007
	Lingkungan Kerja	,862	,150	1,090	5,737	,000
	Gaya Kepemimpinan	,382	,178	,261	2,143	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar 0,007.

Karena nilai Sig. $0,007 < probabilitas 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan Nilai t hitung dengan t table. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung valiabel Keterampilan Kerja adalah sebesar $2.910 > t$ tabel 2.055, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Berdasarkan Nilai Signifikasi (Sig.) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < probabilitas 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan Nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung valiabel Lingkungan Kerja adalah sebesar $5.737 > t$ tabel 2.055, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Berdasarkan Nilai Signifikasi (Sig.) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,042. Karena nilai Sig. $0.042 < probabilitas 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan Nilai t hitung dengan t table. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung valiabel Lingkungan Kerja adalah sebesar $2.143 > t$ tabel 2.055, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277,755	3	92,585	21,219	,000 ^b
	Residual	113,445	26	4,363		
	Total	391,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

1. Berdasarkan Nilai Signifikasi (Sig.) dari Output Anova. Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0.000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel. Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 21.219. Karena nilai F hitung $21.219 > F$

Tabel 2.92, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, & Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LG Electronics PT. Head Office, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterampilan Kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka Keterampilan Kerja pada LG Electronics PT. Head Office akan memiliki peluang untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya Keterampilan Kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada LG Electronics PT. Head Office.
2. Lingkungan Kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka Lingkungan Kerja pada LG Electronics PT. Head Office akan memiliki peluang untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya Lingkungan Kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada LG Electronics PT. Head Office.
3. Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka Gaya Kepemimpinan pada LG Electronics PT. Head Office akan memiliki peluang untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada LG Electronics PT. Head Office.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi LG Electronics PT. Head Office, antara lain sebagai berikut :

1. Saran Praktis
 - a. Variabel Keterampilan Kerja untuk indeks rata-rata terendah adalah X1.2 dan X1.3 dengan item pernyataan “Keterampilan dasar yang saya miliki dapat membantu saya dalam bekerja” dan “Memiliki keterampilan mengoperasikan komputer dan alat digital” yang artinya bahwa para karyawan membutuhkan pelatihan kerja untuk mengasah skill yang dimilikinya.
Oleh karena itu saran yang bisa ditindaklanjuti oleh praktisi adalah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan agar LG Electronics PT. Head Office di Jakarta Selatan dapat mencapai visi misi perusahaan.
 - b. Variabel Lingkungan Kerja untuk indeks rata-rata terendah adalah X2.14 dengan item pernyataan “Saya memiliki komunikasi dan koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja” yang artinya bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki komunikasi dan koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan rekan kerja. Sehingga mampu menghambat proses dalam menyelesaikan pekerjaannya.
Oleh karena itu saran yang bisa ditindaklanjuti oleh praktisi adalah pentingnya memberikan motivasi kepada karyawan agar membangkitkan semangat serta membangun rasa percaya diri.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan untuk indeks rata-rata terendah adalah Y3 dengan item pernyataan “Atasan mampu menerima saran yang diberikan bawahan” yang artinya bawahan tidak mendapatkan kesempatan dalam memberikan pendapat.

Oleh karena itu saran yang bisa ditindaklanjuti oleh praktisi adalah atasan harus lebih memperhatikan bawahannya serta memberikan kesempatan dalam menyampaikan pendapat agar bawahan merasa nyaman ditempat bekerjanya.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan informasi, pengetahuan, dan juga dapat dijadikan salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel. Tidak hanya Keterampilan kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan untuk mengukur kinerja karyawan. Namun beberapa variabel lainnya seperti beban kerja, pendapatan, dan lain-lain dengan indikator yang lebih relevan dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga dapat menjelaskan dan menerangkan variabel lain tersebut yang dapat mempengaruhi hubungan terhadap loyalitas pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoah, Miftah. 2016. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung..
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2016). Human Resource Management, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 7, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Priyatno, D. W. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. In Mediakom.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2011.01.042>