

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SURYA MADISTRINDO PROBOLINGGO DI
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Usrotul Hasanah¹, Zulfikar Nandya Ardhi Prayudha²

^{1,2} Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Email : usrotulhasanah@unars.ac.id

ABSTRAK

PT. Surya Madistrindo Probolinggo yang bergerak dalam penjualan rokok sebagai anak perusahaan PT. Gudang Garam Devisi Paiton terbagi menjadi beberapa bagian yang dikepalai seorang manager. Peneliti tertarik untuk melihat gaya kepemimpinannya, peneliti menduga bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Surya Madistrindo Probolinggo dirasa kurang sesuai dengan keadaan karyawan, Lingkungan Kerja menjadi bagian yang akan dilihat peneliti kurang mendukung serta *Reward* (penghargaan) tidak diberikan promosi jabatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut : 1.Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo, 2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 3. Untuk mengetahui *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja 4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo? Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif. Hasil penelitian secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Reward*, Kinerja

ABSTRACT

PT. Surya Madistrindo Probolinggo, a subsidiary of PT. Gudang Garam Paiton Division engaged in cigarette sales, is organized into various departments, each led by a manager. The research focuses on assessing the leadership style within the company, with a suspicion that the leadership approach may not align with the employees' needs. Additionally, the work environment is seen as lacking in support, and rewards, particularly in the form of job promotions, are not readily given. The research aims to achieve four main objectives: first, to determine the partial influence of leadership style on employee performance; second, to assess the partial impact of the work environment on employee performance; third, to examine the partial influence of rewards on employee performance; and finally, to explore whether leadership style, work environment, and rewards collectively influence employee performance. This research employs a quantitative methodology, and the findings indicate that leadership style, although not partially influential, becomes significant when considered alongside the work environment and rewards in shaping employee performance.

Keywords : Leadership style, Work environment, Reward

PENDAHULUAN

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

PT. Surya Madistrindo Probolinggo yang bergerak dalam penjualan rokok sebagai anak perusahaan PT. Gudang Garam Devisi Paiton terbagi menjadi beberapa bagian yang dikepalai seorang manager. Dari sini peneliti tertarik untuk melihat gaya kepemimpinannya. Dalam observasi awal Peneliti menduga bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Surya Madistrindo Probolinggo dirasa kurang sesuai dengan keadaan karyawan yang ada karena pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau ide dan pemimpin kurang mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, selain itu tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dari

pimpinan membuat karyawan stress. Lingkungan kerja yang dimiliki juga kurang mendukung kinerja karyawan dalam menunjang terselesaikannya pekerjaan karena bau-bauan yang ada disekitar tempat kerja dirasa mengganggu, adanya musik membuat karyawan merasa kurang nyaman, dan dekorasi tempat kerja yang kurang menarik. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun karena karyawan merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh kinerja yang baik.

Reward (penghargaan) sebagai salah satu yang menjadi fokus peneliti dalam penelitian terindikasi secara emosional antara satu dengan yang lainnya antara atasan dan bawahan yang telah melakukan pekerjaan memenuhi target perusahaan, karyawan yang telah mencapai target perusahaan tidak diberikan penghargaan seperti hadiah atau tips. Tidak ada kejelasan karir yaitu karyawan tetap pada posisi yang sama walaupun sudah bekerja bertahun-tahun, karyawan yang menempati posisi yang sama selama bertahun-tahun tidak diberikan promosi jabatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Tidak adanya tambahan bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dalam pekerjaannya dan insentif yang diberikan kepada karyawan disama ratakan diseluruh karyawan dan jumlahnya relatif tidak terlalu besar.

Kinerja dalam Perusahaan dianggap menjadi salah satu tolak ukur dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo. 2) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo. 3) Untuk mengetahui *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo. 4) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut House et Al. (2016) dalam Yukl (2015:111) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Likret (1961) dalam Handoko (2013:112) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

1. Pelaksanaan tugas.
2. Memberi dukungan Mengutamakan hasil dari pada proses.
3. Mengutamakan hasil dari pada proses.
4. Memberi petunjuk.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:95) definisi lingkungan kerja adalah "Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:88) :

1. Penerangan/cahaya.
2. Temperatur.
3. Kelembaban.
4. Sirkulasi udara.
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis.
7. Bau-bauan
8. Tata warna.
9. Dekorasi.
10. Musik.
11. Keamanan.

Pengertian Reward

Menurut Fahmi (2017:64) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan , baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan.

Indikator reward menurut Kadarisman dalam Saputra (2017:97) yaitu :

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan Interpersonal
6. Promosi

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:78) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang berasal dari kata *JobPerformance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011:18) membagi aspek-aspek kinerja dalam beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Supervisi yang diperlukan
4. Reliabilitas
5. Konservasi

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo

H0 : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.

Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo

H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo

H0 : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo

H3 : Terdapat pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo

H0 : Tidak terdapat pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Probolinggo di Kabupaten Probolinggo

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Probolinggo Di Kabupaten Probolinggo.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Madistrindo Probolinggo Di Kabupaten Probolinggo.

Teknik Pengumpulan Data

- Teknik Kuesioner/ Angket
- Observasi
- Teknik wawancara
- Teknik Dokumentasi

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
1	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Likret (1961) dalam Handoko (2013:112)	1. Pelaksanaan Tugas 2. Memberi dukungan 3. Mengutama kan hasil dan proses 4. Memberi petunjuk	1. Mampu melaksanakan tugas 2. Melaksana kan tugas tepat waktu 1. Memberi dukungan moril karyawan 2. Memberi support pekerjaan 1. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. 1. Memberi arahan pekerjaan 2. Menerima saran dan ide bawahan	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti (2016:88)	5. Penerangan /cahaya. 6. Temperatur 7. Kelembaban	1. Penerangan yang cukup 2. Penerangan berwarna putih/cerah 1. Temperatur ruangan sesuai 1. Kelembapan ssuai	Likert

		8. Sirkulasi udara. 9. Kebisingan 10. Getaran mekanis 11. Bau-bauan 12. Tata warna. 13. Dekorasi. 14. Musik. 15. Keamanan.	dengan suhu ruangan 2. Tidak pengab 1. Ada fentilasi yang banyak 2. Banyak pepohonan 1. Suasana yang sunyi 1. Keadaan yang tenang 1. Tidak berbau 2. Ruangan berbau segar 1. Warna ruangan yang bersih 1. Dekorasi ruangan yang tidak ramai 2. Dekorasi ruangan indah 1. Saat tertentu ada musik 1. Ada satpam 2. Ada CCTV	
3	Reward (X3) Kadarisman dalam Saputra (2017:97)	16. Upah 17. Gaji 18. Insentif 19. Tunjangan 20. Penghargaan Interpersonal 21. Promosi	1. Upah yang diterima sesuai dengan beban kerja 2. Tidak ada pengurangan upah 1. Mendapat tambahan imbalan diluar gaji 2. Gaji sesuai dengan UMR 1. Ada insentif saat hasil kerja memenuhi target 1. Ada tunjangan keluarga 2. Tunjangan kesehatan 1. Penghargaan hasil kinerja yang baik 1. Pencapaian kinerja ada promosi jabatan	Likert
4.	Kinerja (Y) (Rivai dan Basri, 2009:98).	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Supervisi yang diperlukan 4. Reliabilitas	1. Hasil pekerjaan sesuai yang ditargetkan 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan ketentuan 1. Tidak banyak karyawan yang terlibat 2. Tidak banyak biaya yang dikeluarkan 1. Pemeriksaan pada setiap pekerjaan 2. Evaluasi hasil kerja 1. Pengukuran hasil kerja	
		5. Konservasi	sama dengan target 1. Pemeliharaan fasilitas kantor yang kontinue 2. Kenyamanan fasilitas kantor	

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitasnya adalah menggunakan uji validitas konstruk. Menurut Singarimbun dan Efendi (2010:125) "konstruk adalah kerangka dari suatu konsep".

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan" (Singarimbun dan Sofyan Efendi, 2010:140).

Uji Asumsi Klasik**a.Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Riduwan (2016:132),

b.Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik menurut Ghazali (2006:32), seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel indenden. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) sebagai berikut: Dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Nilai cut off tolerance < 0,1 dan VIF > 10 (berarti terdapat multikolineritas).

c.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan reward, terhadap kinerja pegawai.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_{1-2} = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_2 = Reward

e = Error

Uji Hipotesis**Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:39).

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terdapat variabel dependen (Ghozali, 2012:67).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi/R² digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentasi variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

1. Persepsi responden mengenai Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka rata-rata responden memberikan jawaban benar, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan Kinerja Karyawan yang merasa Mampu melaksanakan tugas sebagian besar responden memberikan jawaban benar yakni sebesar 12 orang atau 34,3%, kemudian Melaksanakan tugas tepat waktu, didominasi jawaban terbanyak responden adalah benar yakni sebanyak 18 orang atau 51,4%, sedangkan pernyataan Memberi dukungan moril karyawan, responden memberikan jawaban benar yakni sebanyak 17 orang atau 48,7 %. Dan Memberi support pekerjaan dijawab oleh responden dengan jawaban sangat benar 12 orang atau 34,3 % serta Pimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri dijawab responden benar 12 orang atau 34,3 %. Sedangkan Memberi arahan pekerjaan responden banyak menjawab benar yakni 18 orang atau 51,4%, selain itu responden juga menjawab pernyataan Menerima saran dan ide bawahan dengan jawaban sangat benar sebesar 12 orang atau 34,3%.

2. Persepsi responden mengenai Lingkungan Kerja

Berdasarkan jawaban responden tentang lingkungan kerja yang menunjukkan PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo memberikan Penerangan yang cukup terhadap kinerja pegawai jawabannya ragu-ragu 11 orang atau 31,4% dan pernyataan Penerangan berwarna putih/cerah sebagian besar responden memberikan jawaban setuju 13 atau 37,1%, kemudian PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo membuat Temperatur ruangan sesuai dengan jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 12 orang atau 34,3%, sedangkan Kelembapan ssuai dengan suhu ruangan dijawab setuju yakni sebanyak 12 orang atau 34,3%. Dan Tidak pengaruh dijawab oleh responden dengan jawaban setuju 18 orang atau 51,4% serta Diakui dan Ada fentilasi yang banyak jawaban responden setuju 12 orang atau 34,3%. Pernyataan Banyak pepohonan mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 12 orang atau 34,3% sedangkan Suasana yang sunyi dijawab sangat setuju juga oleh responden dengan 13 orang atau 37,1% dan pernyataan Keadaan yang tenang dijawab responden dengan setuju yakni sebanyak 12 orang atau 34,3% serta pernyataan Tidak berbau dijawab responden setuju 12 orang atau 34,3% dan Ruangan berbau segar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%. Pernyataan Warna ruangan yang bersih dijawab responden dengan setuju sebanyak 10 orang atau 28,5% dan Dekorasi ruangan yang tidak rama pernyataan ini dijawab responden tidak setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%. Adapun Dekorasi ruangan indah rata rata dijawab responden setuju sebanyak 17 orang atau 48,7% dan pernyataan Saat tertentu ada musik responden banyak merespon dengan jawaban setuju yakni 18 orang atau 51,4% serta pernyataan Ada satpam ditempat kerja responden menjawab sangat setuju 12 orang atau 34,3%, kemudian pernyataan Ada CCTV dijawab responden dengan sangat setuju sebanyak 12 orang

atau 34,3% hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan responden menjawab rata-rata setuju pada item-item pernyataan.

3. Persepsi Responden mengenai Reward

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Upah yang diterima sesuai dengan beban kerja responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 12 orang atau 34,3%. Tidak ada pengurangan upah sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau 60%. Mendapat tambahan imbalan diluar gaji, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 17 orang atau 48,6% ,sedangkan Gaji sesuai dengan UMR, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 25orang atau 71,4%, dan Ada insentif saat hasil kerja memenuhi target dijawab oleh responden dengan setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%. Pernyataan Ada tunjangan keluarga mayoritas dijawab sangat setuju oleh 17 responden atau 48,6% dan Tunjangan kesehatan mayoritas dijawab sangat setuju yakni 13 orang atau 37% serta pernyataan Penghargaan hasil kinerja yang baik, responden menjawab setuju dengan 20 orang atau 57,2%. Pencapaian kinerja ada promosi jabatan pernyataan direspon dengan jawaban setuju oleh 18 responden atau 51,4% dari sini dapat dikatakan *reward* mempengaruhi kinerja karyawan PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo.

4. Persepsi Responden mengenai Kinerja Karyawan

Tanggapan responden Hasil pekerjaan sesuai yang ditargetkan responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 12 orang atau 34,3%. Hasil pekerjaan sesuai dengan ketentuan responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau 60% sedangkan Tidak banyak karyawan yang terlibat dijawab responden dengan sangat setuju sebanyak13 orang atau 37,1% dan pernyataan Tidak banyak biaya yang dikeluarkan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 21 orang atau 60% ,sedangkan Pemeriksaan pada setiap pekerjaan responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 16 orang atau 45,7%, dan Evaluasi hasil kerja dijawab oleh responden dengan setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%. Pengukuran hasil kerja sama dengan target mayoritas dijawab setuju oleh 18 responden atau 51,4% dan Pemeliharaan fasilitas kantor yang kontinue mayoritas dijawab setuju yakni 15 orang atau 42,8% serta pernyataan Kenyamanan fasilitas kantor, responden menjawab setuju dengan 17 orang atau 48,6%. Dari hasil penyebaran kuesioner atas variabel kinerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo rata rata dijawab responden dengan jawaban setuju.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS didapat hasil yakni hasil pengujian validitas dari empat variabel penelitian yakni Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Reward dan kinerja Karyawan dengan 42 butir pernyataan, maka dapat dikatakan semua pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai *corrected itemtotal correlation* diatas dari 0,333 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil pengujian validitas atas Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja, Reward dan kinerja pegawai

Variabel Penelitian	rhitung	rtable	Sig	Valid/ tidak valid
A. Gaya Kepemimpinan				
X1.1	0,715	0,333	0,000	Valid
X1.2	0,829	0,333	0,000	Valid
X1.3	0,630	0,333	0,000	Valid
X1.4	0,495	0,333	0,000	Valid
X1.5	0,594	0,333	0,000	Valid
X1.6	0,724	0,333	0,000	Valid
X1.7	0,595	0,333	0,000	Valid
B. Lingkungan Kerja				
X2.1	0,825	0,333	0,000	Valid
X2.2	0,869	0,333	0,000	Valid
X2.3	0,920	0,333	0,000	Valid
X2.4	0,570	0,333	0,000	Valid
X2.5	0,932	0,333	0,000	Valid
X2.6	0,570	0,333	0,000	Valid
X2.7	0,867	0,333	0,000	Valid
X2.8	0,825	0,333	0,000	Valid
X2.9	0,869	0,333	0,000	Valid
X2.10	0,920	0,333	0,000	Valid
X2.11	0,932	0,333	0,000	Valid
X2.12	0,920	0,333	0,000	Valid
X2.13	0,867	0,333	0,000	Valid
X2.14	0,920	0,333	0,000	Valid
X2.15	0,867	0,333	0,000	Valid
X2.16	0,570	0,333	0,000	Valid
X2.17	0,932	0,333	0,000	Valid
C. Reward				
X3.1	0,621	0,333	0,000	Valid
X3.2	0,806	0,333	0,000	Valid
X3.3	0,750	0,333	0,000	Valid
X3.4	0,806	0,333	0,000	Valid
X3.5	0,674	0,333	0,000	Valid
X3.6	0,462	0,333	0,000	Valid
X3.7	0,499	0,333	0,000	Valid
X3.8	0,806	0,333	0,000	Valid
X3.9	0,507	0,333	0,000	Valid
D. Kinerja Karyawan				
Y.1	0,775	0,333	0,000	Valid
Y.2	0,843	0,333	0,000	Valid
Y.3	0,700	0,333	0,000	Valid

Y.4	0, 576	0,333	0,000	Valid
Y.5	0, 555	0,333	0,000	Valid
Y6	0, 672	0,333	0,000	Valid
Y7	0, 534	0,333	0,000	Valid
Y8	0, 843	0,333	0,000	Valid
Y9	0, 775	0,333	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas fasilitas kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai

Berdasarkan penghitungan dengan bantuan program komputer SPSS. 22,0 Nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas, pada variable X₁,X₂,X₃ yaitu Gaya Kepemimpinan, dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,776 sedangkan Lingkungan Kera dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,972 dan *Reward* dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0, 833. Demikian juga dengan kinerja pegawai yang merupakan variable Y mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,868 dengan indek reliabilitas semua lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan realabel (tinggi).

Uji Normalitas

Dari penghitungan program SPSS menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,124 dan lebih besar dari 5% (0,124 > 0,05) sehingga variabel tersebut berdistribusi normal serta layak untuk dilanjutkan.

Uji Multikolineritas

Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan bahwa ada yang terjadi multikolineritas pada dua variabel independen yakni Gaya kepemimpinan dan *Reward* memiliki nilai VIF lebih dari 10 sedangkan variabel independen Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolineritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t statistic menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu e_i atau *error absolute*, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 ($0,505 > 0,05$). Pada variabel gaya kepemimpinan dan pada variabel *reward* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,095 > 0,05$) Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olahan data regresi, maka persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = -2,531 + 0,242X_1 + 0,224X_2 + 0,456X_3$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat di interpretasikan atau dijelaskan sebagai berikut :

α = -2,531 merupakan nilai *constanta*, yang diartikan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward constant*, kinerja karyawan.

β_1 = 0,242 artinya setiap peningkatan satu satuan variable gaya kepemimpinan dengan asumsi variable bebas yang lain tetap / *constanta*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,242.

$\beta_2 = 0,224$ artinya setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja dengan asumsi variable bebas yang lain tetap / *constanta*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,224.

$\beta_3 = 0,456$ artinya setiap peningkatan satu satuan variabel *reward* dengan asumsi variable bebas yang lain tetap / *constanta*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,456.

Uji Parsial (Uji t)

Uji T

Variabel	Koef. Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,242	0,674	0, 505	Tidak Signifikan
Lingkungan kerja	0,224	8.508	0,000	Signifikan
<i>Reward</i>	0,456	1.722	0, 095	Tidak Signifikan

Uji Simultan (Uji F)

Nilai F hitung sebesar 169,599 dengan probabilitas 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari penghitungan didapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan reward (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) seperti pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,971, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, reward) mempunyai kontribusi sebesar 97,1 % terhadap variable terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat ketetapannya tinggi ,dan sisanya sebesar 2,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo karena diperoleh t hitung 0,674 dan lebih kecil dari t tabel sebesar 1,68957 dan tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5% yakni nilai signifikansi $> \alpha$ ($0, 505 > 0,05$).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo karena diperoleh t hitung 8,508 dan lebih besar dari t tabel sebesar 1,68957 dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% yakni nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,000 < 0,05$).
3. Tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo karena diperoleh t hitung 1,722 dan lebih besar dari t tabel sebesar 1,68957 dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% yakni nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,095 < 0,05$).
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya

Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo diperoleh F hitung 169.599 lebih besar dari F tabel sebesar 2,80 nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yakni sebesar 0,971. Dengan demikian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 97,1% dan sisanya sebesar 2,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yang sangat bermanfaat bagi pembaca skripsi ini, diantaranya yaitu :

1. Dari hasil olah data, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada Gaya Kepemimpinan dan *Reward*, sehingga pimpinan karyawan pada PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo harus terus menerus mendorong para pegawai untuk meningkatkan lingkungan kerja, karena makin sering pemimpin memperhatikan lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan secara individu maupun untuk perusahaan.
2. Selain itu perusahaan perlu merubah gaya kepemimpinan dan memberikan *Reward* yang memadai agar senantiasa meningkatkan kinerja para karyawan pada PT.Surya Madistrindo Probolinggo Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. (2014). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RinekaCipta

Ernawan, Erni R. 2011. *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta.

Ernawati. 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10 No.2. Oktober. 109-112.

Dessler, Agus. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta: Penerbit PT Indeks

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta

Ghozali, Imam. 2012 *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro

Gibson, James, John M.Ivancevich, dan Donnelly (1996). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

Hasibuan 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara Indonesia Jakarta

Handoko, T Hani 2011 : *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta

Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Kompensasi*. Depok: PT Rahagrafindo Persada

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York, NY: McGraw-Hill

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM* cetakan Pertama PT.Refika Aditama Aditama, Bandung 2011

Mathis, Robert L & Jackson John H, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta : Salemba Empat

Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nawawi, H. Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada.

Rivai, Veithzal 2016 *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* : jakarta Rajawali Pers

Riduwan, Dr *Metodologi Penelitian* : Alfabeta, Bandung 2016

Robbins, P. Stephen 2016:120) *Perilaku organisasi* , Salemba Empat, Jakarta

Singarimbun Masri, 2010, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES

Sugiyono 2013 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RAD*, Alfaberta Bandung

Sutrisno Edy, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit : Jakarta, Raja Grafindo Persada Murty

Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondong P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Soetjipto, Budi W. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books

Suranta, Sri. (2012). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika*.Vol 15. No 2.