E-ISSN: 2964-6723

JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Homepage: https://jurnal.alungcipta.com/index.php/JIM
Vol. 2 No. 3, Oktober (2023)



Pengaruh Gaya Kepemimipinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division Pada Pt Sukinem Makmur Abadi

Fitri Rezeki
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bamgsa
fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Memasuki era globalisasi, persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan semakin ketat. Semakin tingginya kompetisi dan semakin sedikitnya peluang perekonomian dan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas karyawannya, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan memegang peranan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battrey Division pada PT Sukinem Makmur Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dalam bentuk survei. Sampel penelitian sebanyak 100 karyawan Bagian Produksi pada PT Sukinem Makmur Abadi. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji hipotesis parsial menggunakan uji t, dan uji hipotesis simultan menggunakan uji F. Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung = 5,559 > ttabel = 1,66, sehingga H1 diterima. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung = 6,840 > ttabel = 1,66, sehingga H2 diterima. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan garis regresi sebesar Yˆ = 5,155 + 0,373.X1 + 0,449.X2 dengan nilai Fhitung = 35,882 > Ftabel = 4,89, sehingga H3 diterima. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

Entering the era of globalization, the business competition that occurs between companies is getting tougher. The higher the competition and the less economic opportunities and the success rate of a company. So that companies must be able to build and increase the productivity of their employees, the existence of quality human resources in the company plays a role. The purpose of this study is to determine the influence of authoritarian leadership style and work environment on the performance of employees of the Component Factory Dry Battrey Division at PT Sukinem Makmur Abadi. The research method used is quantitative research in the form of surveys. The research sample was 100 employees of the Component Factory Dry Battrey Division at PT Sukinem Makmur Abadi. The data collection method uses questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression tests, partial hypothesis tests using t tests, and simultaneous hypothesis tests using F tests>. (2) There is a significant influence of the work environment on employee performance obtained thitung = 6,840 > ttabel = 1.66, so that H2 is accepted. (3) There is a significant influence of authoritarian leadership style and work environment simultaneously on employee performance, with a regression line equation

of Yˆ = 5.155 + 0.373.X1 + 0.449.X2 with the value Fhitung = 35.882 > Ftabel = 4.89, so that H3 is accepted. The conclusion of this study is that the variables of authoritarian leadership style and work environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: Authoritarian Leadership Style, Work Environment, Performance

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan organisasi yang memiliki banyak tujuan dan harapan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut segala aktifitas perusahaan diperlukannya pengelolaan perusahan tersebut dengan baik, seperti pengelolaan dalam sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi dan lain-lain. Selain itu dalam suatu organisasi terdapat beberapa komponen yang terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*), dan struktur organisasi (*organization structure*), maka manusia merupakan komponen yang paling penting yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang patut menjadi perhatian sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan sebuah perusahaan terutama industri, objek yang dijual adalah hasil produksi perusahaan itu sendiri. Sehingga, jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan tersebut akan memproduksi hasil industri yang baik sehingga akan meningkatkan daya jual produk tersebut.

Peneliti melakukan observasi awal, terjadi penurunan kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti tidak semuanya memiliki rasa keinginsempurnaan dalam bekerja dan memenuhi jadwal kerja yang seharusnya dilaksanakan oleh seorang karyawan, salah satunya tidak memenuhi absensi kehadiran secara penuh, adanya karyawan cuti yang melebihi batas aturan perusahaan, ijin, absen tanpa keterangan, dan datang telat yang menimbulkan terjadinya minus pencapaian target produksi.

Berikut data presentase absensi karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi pada tahun 2018 setiap bulannya yang berhasil diperoleh peneliti dari salah satu karyawan staf dengan ketentuan batasan perijinan yang diberikan pihak perusahaan terhadap kepentingan peneliti dan keamanan informasi perusahaan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Tahun 2018

No	Bulan	Persentase Absensi	
		Shift 1	Shift 2
1	Januari	0,00 %	0,68 %
2	Februari	0,74 %	0,26 %
3	Maret	0,28 %	0,68 %
4	April	0,84 %	1, 81 %
5	Mei	0,28 %	0,87 %
6	Juni	0,53 %	0,00 %
7	Juli	0,27 %	0,65 %
8	Agustus	0,84 %	0,68 %
9	September	0,29 %	0,71 %
10	Oktober	0,77 %	0,41 %
11	November	0,84 %	0,87 %
12	Desember	1,63 %	0,00%

Sumber: Data Arsip Perusahaan PT Sukinem Makmur Abadi, Dry Battery Division

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari persentase absensi setiap bulannya mengalami kenaikan ketidakhadiran karyawan. Hasil data tersebut sehingga peneliti bertanya apa penyebab terjadinya kenaikan

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

ketidakhadiran karyawan. Idealnya perusahaan menginginkan setiap karyawan selalu hadir tepat saat jam kerja untuk menerapkan kedisiplinan demi tercapainya rasa saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kinerja setiap karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kinerjanya. Setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau belum. Pentingnya mengetahui kinerja karyawan untuk lebih mudah mengetahui seberapa berhasilnya pengembangan karyawan. (Emilia, 2016)

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Nyataya fakta di lapangan pimpinan terkadang hanya memberikan intruksi atau perintah tanpa mengetahui keadaan karyawan. Pemimpin atau gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini menjadi sebuah tanggung jawab pimpinan perusahaan untuk melihat gaya kepemimpinan mana yang cocok dalam menjalankan operasionalnya sehari-hari.

Pemimpin yang baik akan menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya menunjukkan kekuasaannya saja tetapi menunjukkan pula perhatian kepada bawahannya untuk memberikan kesejahteraan, kepuasan agar terwujud kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan atau melakukan hal positif dan membantu pemimpin, sedangkan jika tidak puas maka akan bersikap negatif dan tidak membantu pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi sangat ketat dan tegas terhadap pengawasan karyawan untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakn sesuai yang diinginkan. Pengawasan gaya kepemimpinan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi ini tidak selalu melakukan pengawasan secara konsisten, selain itu terdapat unsur ketidak harmonisan antar pemimpin dengan karyawan sehingga ada rasa kurang nyaman dan canggung antara bawahan kepada pimpinan yang menjadikan kurangnya komunikasi yang baik sehingga terjadi masalah-masalah produksi. Kepemimpinan yang lebih mengutamakan pendapat pribadi tanpa mempertimbangkan pendapat bawahannya untuk menentukan keberhasilan kinerja yang maksimal.

Pemimpin Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi ini termasuk gaya kepemimpinan otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan. Akibat dengan gaya kepemimpinan seperti ini memungkinkan terjadinya permasalahan dan tidak memberikan kenyamanan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan sehari-hari.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja itu

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

sendiri. Hal ini sangat penting, karena lingkungan kerja merupakan tempat bekerja yang mampu mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan akan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu bekerja dapat digunakan secara efektif. (Novianti, 2015)

Masalah yang lainnya dalam hal lingkungan kerja di PT Sukinem Makmur Abadi terjadi sedikit kurangnya kekeluargaan antar karyawan, masih berlaku *senior junior*, kurangnya perangkulan *senior* terhadap *junior* walaupun hanya beberapa persen karyawan, masih banyak karyawan yang mementingkan kebersamaan pada sukunya masing-masing tanpa memikirkan kebersamaan seluruh karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan kerjasama tim untuk melakukan kegiatan kerja.Semua hal itu mengakibatkan tidak terjadinya kerjasama antara karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik sesuai yang diinginkan perusahaan.

Lingkungan kerja yang terjadi di PT Sukinem Makmur Abadi secara fisik yang diamati peneliti juga kurang baik dari segi penempatan material stock, material part, barang jadi dan kebersihan. Hal tersebut menjadikan kurang nyamannya dalam melakukan kegiatan kerja sehari-hari. Pemberian fasilitas *safety* yang diberikan perusahaan juga cukup baik, namun perawatan peralatan s*afety* yang kurang tertatur menimbulkan beberapa alat *safety* menjadi kurang layak pakai dalam kegiatan kerja dan menurunkan semangat bekerja. Beberapa permasalahan di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik.

Bertolak dari semua hal diatas peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimipinan Otoriter dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Component Factory Dry Battrey Division Pada PT Sukinem Makmur Abadi**".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi?
3. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

2. TUNJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017: 67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin *et al* dalam Umam (2018: 186) dijelaskan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yagn dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu.

Menurut Campbell *et al* dalam Umam (2018: 186) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik.

Kinerja merupakan pencapaian dari tugas yang spesifik terhadap standar akurasi, kelengkapan tugas dan biaya yang telah ditentukan sebelumhya. Kinerja karyawan dapat dimanifestasikan dalam peningkatan produksi, kemudahan dalam menggunakan teknologi baru dan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Harbani Pasolong dalam buku Kinerja Karyawan (2018) Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang di pengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluaran tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan Organisasi.
3. Energy sumber kekuatan dari dalam diri seseorang.
4. Technology, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus di capai oleh karyawan, tujuan ini harus jelas agar pekerjaan ysng dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjslsn lebih efektif dan efisien.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang meras aman pada pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Harun (2018) mengemukakan terdapat lima indikator kinerja yaitu:

a. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*) adalah kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan ketentuan perusahaan.
b. Ketetapan waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pengerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran sendiri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
d. Kemampuan (*Capability*) yaitu kecakapan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
e. Komunikasi (*Communication*) yaitu interaksi antara sesama maupun antara atasan dan bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah.

B. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Danim (2015) menjelaskan bahwa kata otokratik dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Manakala perilaku atau sikap itu ditampilkan oleh pimpinan, lahirlah apa yang disebut dengan kepemimpinan otokratik atua kepemimpinan yang otoriter. Kepemimpinan otoriter bertolak dari anggapan bahwa pimpinanlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi. Pemimpin otoriter berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya.

Menurut Wibowo dalam Herlinda (2016) bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin menentukan sendiri "policy" dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otoriter biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Kepemimpinan otoriter terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya.

Menurut Luthans dalam Febriyanti (2016) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian maksimum pada tugas dan perhatian minimum pada hubungan atasan bawahan. Pemimpin tipe ini tidak percaya pada orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik pada tugas jangka pendek.

Nawawi dalam Febriyanti (2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan otoriter dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara mungkin produktivitas dapat naik. Tetapi penerapan gaya kepemimpinan otoriter

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

dapat menimbulkan kerugian antara lain suasana kaku, tegang mencekam, menakutkan sehingga dapat berakibat timbulnya ketidakpuasan.

Berdasarkan uraian beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah seorang pemimpin yang memegang penuh kepemimpinannya dan semua kegiatan perusahaan atau organisasi berpusat penuh pada pemimpin dan sepenuhnya pengambilan keputusan berpusat pada pemimpin.

Samsuddin (2018) menjelaskan beberapa ciri-ciri dari gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

Ada beberapa indikator dalam Gaya Kepemimpinan Otoriter menurut Sutikno (2017) yakni:

a. Keputusan terpusat
   Pemimpin memiliki hak-hak istimewa dan harus diistimewakan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat pimpinan saja.
b. Tugas diperinci
   Pimpinan memberitahu tentang apa saja yang dikerjakan karyawan harus sesuai dengan keinginan pimpinan.
c. Subjektifitas pemimpin
   Pimpinan melibatkan perasaan pribadinya dalam bersikap kepada bawahan, penilaian berdasarkan seleranya sendiri.
d. Pendapat hanya sebagai *lips service*
   Pimpinan tidak benar-benar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya, hal ini dikarenakan semua keputusan hanya dibuat oleh pimpinan saja.
e. Pengawasan yang ketat
   Pimpinan mengawasi semua yang dikerjakan bawahannya saat bekerja, apakah proses pengerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

C. Lingkungan Kerja

Sihombing (2017: 55) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan, non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Saydam (2016: 226) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

yang sedang melaksanakan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Nitisemito dalam Wijaya (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Amalia (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawannya itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja dalam jurnal Virgiyanti (2018) terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik
   Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya.
b. Lingkungan kerja Non fisik
   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2004) dalam Rahmawati (2014) bahwa indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Penerangan adalah pencahayaan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi penglihatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
b. Temperatur adalah suhu udara di tempat kerja.
c. Kelembaban adalah tingkat kebasahan udara (jumlah air yang terkandung di udara) di tempat kerja.
d. Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara di ruang kerja.
e. Keamanan adalah keadaan bebas karyawan dari bahaya yang ditimbulkan di tempat kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu,merupakan hasil – hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian,hasil,pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Herlinda Maya Kumala Sari (2016), dalam jurnal yang berjudul Pengaruh

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar, terbit di Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol.2 No.1, 2016, yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2. Rosyid (2015) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Kebon Agung Malang), terbit di Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM), Vol.2 No.1, yang menyimpulkan bahwa semua variabel yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja secara simultan mampu mempengaruhi variabel yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan juga bahwa semakin baik gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai yaitu peningkatan kinerja karyawan.
3. Chandra Priyono. (2016) dalam jurnal internasional yang berjudul *The Influence of Authoritarian Leadership Styles, Work and Environment and Job Satisfaction of Employe Performance Studies In the School Of SMPN 10 Surabaya*, terbit di Jurnal Residu, Vol.2, No.6, Juni 2016, yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa *leadership style affects performance, work environment also has an impact on performance, and job satisfaction has an impact on performance and leadership style, work environment and job satisfaction have a significant effect on performance* (gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja).
4. Ari (2015) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo), terbit di Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.61 No.3, yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Kusumadewi, dkk (2018) dalam jurnal internasional yang berjudul *The Influence of Authoritarian Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang*, terbit di Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, Vol.1, No.2, yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukan bahwa *leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and job satisfaction has a*

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

positive and significant effect on employee performance (gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja beroengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasn kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Hipotesis pertama: dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian:

1. Herlinda Maya Kumala Sari (2016), dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar, terbit di Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol.2 No.1, 2016, yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hipotesis kedua: dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesa ini didukung oleh penelitian:

1. Chandra Priyono. (2016) dalam jurnal internasional yang berjudul *The Influence of Authoritarian Leadership Styles, Work Environment on Employe Performance Studies In the School Of SMPN 10 Surabaya,* terbit di Jurnal Residu, Vol.2, No.6, Juni 2016, yang menyimpulkan bahwa *the results the authoritarian leadership style affects performance, work environment also has an impact on peformance* (hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja).

Hipotesis ketiga: dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan. Hipotesa ini didukung oleh penelitian

1. Rosyid (2015) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Kebon Agung Malang), terbit di Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM), Vol.2 No.1, yang menyimpulkan bahwa semua variabel yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja secara simultan mampu mempengaruhi variabel yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan juga bahwa semakin baik gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai yaitu peningkatan kinerja karyawan.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015: 13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 132 karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi. Pemilihan sampel secara random sampling, yaitu pengambilan secara acak tanpa melihat strata. Semua populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Dikarenakan jumlah populasi yang banyak sehingga untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1+ Ne^2)}$$

dimana

n : jumlah sampel
N : jumlah populasi
e : tingkat kesalahan diambil 5%

$$n = \frac{N}{(1+ Ne^2)}$$

$$= \frac{132}{(1+132(5\%)^2)}$$

= 99,25 dibulatkan menjadi 100

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka dari populasi penelitian diambil sampel sebanyak 100 karyawan.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, mengobservasi/pengamatan yang dilakukan secara langsung di Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi sebagai objek penelitian mengenai gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Data kuesioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diberikan kepada 200 karyawan dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Ragu-ragu), skala 4 (Setuju) dan sekala 5 (Sangat Setuju).
3. Studi Kepustakaan, dilakukan dengan cara mengumpulkan artikel- artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS versi 22 dengan melakukan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji T), uji koefisien determinasi (R square).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara rhitung dan rtabel dengan menggunakan rumus *pearson correlation* jika rhitung > rtabel maka dapat dinyatakan valid dan sebaliknya. Untuk mendapatkan rtabel diambil dari hasil perbandingan antara rhitung dengan rtabel yang dicari pada signifikan 5% dengan uji dua sisi yang dihitung dengan rumus: (df) = N-2, dimana N adalah banyaknya responden. Sehingga diketahui pada penelitian ini derajat kebebasan (df) = 100–2 = 98, didapat rtabel = 0,195. Maka hasil uji validitas dapat disajikan. Dari penyataan (X1), pernyataan (X2) pernyataan (X3) dan pernyataan (Y), semuanya menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dinyatakan kesemua butir pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas melalui program SPSS di dapat tiga output dari yang pertama adalah variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) kemudian variabel lingungan kerja(X2), dan ketiga variable kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Validitas Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	r Tabel
X1.1	0,579	0,195	Valid
X1.2	0,450	0,195	Valid
X1.3	0,458	0,195	Valid
X1.4	0,441	0,195	Valid
X1.5	0,578	0,195	Valid
X1.6	0,533	0,195	Valid
X1.7	0,558	0,195	Valid
X1.8	0,651	0,195	Valid
X1.9	0,689	0,195	Valid
X1.10	0,590	0,195	Valid

Hasil Uji Validitas Angket Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,571	0,195	Valid
X1.2	0,612	0,195	Valid
X1.3	0,562	0,195	Valid
X1.4	0,617	0,195	Valid
X1.5	0,567	0,195	Valid
X1.6	0,473	0,195	Valid
X1.7	0.662	0,195	Valid
X1.8	0,625	0,195	Valid
X1.9	0,676	0,195	Valid
X1.10	0,717	0,195	Valid

Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,599	0,195	Valid
X1.2	0,628	0,195	Valid
X1.3	0,527	0,195	Valid
X1.4	0,518	0,195	Valid
X1.5	0,564	0,195	Valid
X1.6	0,587	0,195	Valid
X1.7	0.624	0,195	Valid
X1.8	0,686	0,195	Valid
X1.9	0,659	0,195	Valid
X1.10	0,686	0,195	Valid

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen ditentukan oleh nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan instrumen tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Astiano dalam Sari *et al*. 2017).

Hasil Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Gaya Kepemimpinan Otoriter	Lingkungan Kerja	Kinerja
N		100	100	100
Normal Parameters[a,b]	Mean	36,3000	35,1000	34,4400
	Std. Deviation	3,85992	4,31932	4,24816
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,129	,107
	Positive	,118	,087	,103
	Negative	-,098	-,129	-,107
Test Statistic		,118	,129	,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082[c]	,090[c]	,086[c]

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen gaya kepemimpinan otoriter didapatkan koefisien reliabilitas 0,852, yang berarti bahwa instrumen gaya kepemimpinan otoriter masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen lingkungan kerja didapatkan koefisien reliabilitas 0,881, yang berarti bahwa instrumen lingkungan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan didapatkan koefisien reliabilitas 0,881, yang berarti kinerja karyawan masuk kategori sangat tinggi.

C. Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji normalitas data dari ketiga variabel penelitian yang akan dianalisis. Menurut ketentuan bahwa kriteria dari normalitas data adalah "jika *p value* (sig) > 0.05 maka Ho diterima", yang berarti data pada sampel berdistribusi normal. Nilai *p value* (sig) adalah bilangan yang tertera pada kolom sig. dalam tabel output perhitungan pengujian normalitas oleh program SPSS. Dalam hal ini digunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya kepemimpinan otoriter	0,852	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Lingkungan kerja	0,881		Reliabel
Kinerja karyawan	0,881		Reliabel

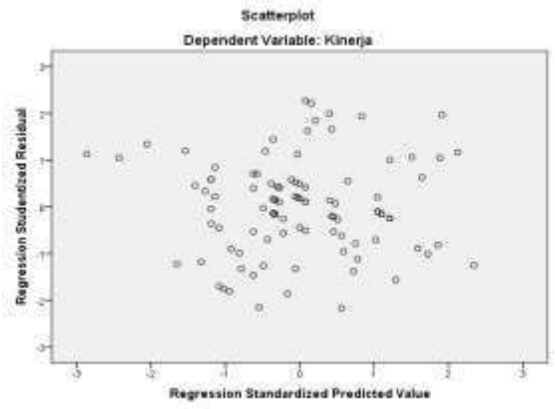
Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan nilai Asymp. Sig. untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 0,082, variabel lingkungan kerja sebesar 0,090 dan variabel kinerja sebesar 0,086. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai Asym. Sig. yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data ketiga variabel terdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyanto dan Wulandari (2014: 181) bahwa normalitas dapat dideteksi dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar daripada taraf uji penelitian.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

2. **Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Di mana dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF dan Tolerance masing-masing variabel independen. Dasar pengambilan keputusan yaitu: jika nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas berikut ini:

Hasil Uji Multikolinearitas



Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat kurang dari 10,00 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat (tidak terjadi) multikolinearitas antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik plot *regression standarized predicted value* dengan *regression studentised residual*. Hasil pengujian heteroskedastisitas data penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.5
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	,891	1,123
	Lingkungan Kerja	,891	1,123

a. Dependent Variable: Kinerja

Model permasalahan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik scatterplot tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya (Mulyanto dan Wulandari, 2014: 182). Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini seperti terlihat pada gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik (data) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas dengan demikian berarti terjadi homoskedastisitas.

D. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan otoriter dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukan pada uji t dengan pengujian hipotesis yang diperoleh nilai Sig. = 0,000 dan t_{hitung} = 5,559 sedangkan t_{tabel} = 1,66.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

Karena nilai Sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (gaya kepemimpinan otoriter) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Bagian *Component Factory Dry Battrey Division* pada PT Sukinem Makmur Abadi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan otoriter.

b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukan pada uji t dengan pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai Sig. = 0,000 dan t_{hitung} = 6,840 sedangkan t_{tabel} = 1,66. Karena nilai Sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel bebas X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Bagian *Component Factory Dry Battrey Division* pada PT Sukinem Makmur Abadi dipengaruhi oleh lingkungan kerja

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan kerja secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji F diperoleh nilai Sig. = 0,000 dan F_{hitung} = 35,882 sedangkan F_{tabel} = 4,89. Sehingga nilai Sig. < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_3 diterima atau regresi tersebut signifikan, yang berarti benar bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel bebas X_1 (gaya kepemimpinan otoriter) dan X_2 (lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Hasil analisis koefisien determinasi secara simultan kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh prosentase 42,5% dan sisanya yaitu 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Interpretasi dari model persamaan regresi adalah setiap perubahan skor variabel X_1 (gaya kepemimpinan otoriter) dan X_2 (lingkungan kerja) sebesar satu unit, maka variabel Y (kinerja karyawan) meningkat sebesar 0,373 unit dan 0,449 unit pada arah yang sama dengan konstanta 5,155. Artinya bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh pimpinan dan kondusif lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh pimpinan tepat dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi dengan cara meningkatkan gaya kepemimpinan otoriter dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena kontribusi dari gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cukup besar.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yaitu pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi, artinya semakin baik gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk gaya kepemipinan otoriter yang diterapkan oleh pimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua yaitu pengaruh lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi, artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin kurang kondusif lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga yaitu pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Component Factory Dry Battery Division pada PT Sukinem Makmur Abadi, artinya semakin baik gaya kepemimpinan otoriter dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif maka semakin tinggi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mendorong adanya masukan-masukan atau saran untuk penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan,maka disarankan kepada Pimpinan PT. Panasonic Gobel Indonesia (*Dry Battery Division*) dapat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter secara tepat sesuai dengan kondisi karyawan, yaitu dalam hal pengambilan keputusan, jenis pekerjaan dan pengawasan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja demi kelangsungan pekerjaan, maka disarankan kepada Pimpinan PT. Panasonic Gobel Indonesia (*Dry Battery Division*) dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja di perusahaan, misalnya dalam hal penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara dan keamanan tempat kerja, sehingga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Perusahaan senantiasa untuk terus memperhatikan gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja, untuk dijadikan indikator peningkatan kinerja karyawan, hal ini diharapkan kepada pimpinan dan karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia (*Dry Battery Division*) dapat bersama-sama mendukung gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan serta mengawasi lingkungan

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

kerja agar tetap nyaman dan aman dalam bekerja. PT. Panasonic Gobel Indonesia (*Dry Battery Division*) juga dapat memberikan keselamatan kerja seperti menyediakan masker penutup hidung, sarung tangan yang safety sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

Ari. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.61 No.3.

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Priyono, Chandra. 2016. *The Influence of Authoritarian Leadership Styles, Work and Environment and Job Satisfaction of Employe Performance Studies In the School Of SMPN 10 Surabaya. Jurnal Residu*, Vol.2 No.6, Juni 2016.

Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,Yogyakarta, Penerbit : BPFE.

Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Irham, Fahmi. 2017. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Kusumadewi, dkk. 2018. *The Influence of Authoritarian Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol.1 No.2.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Morissan. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2016. *Penelitian Metode dan Analisis.* Semarang: CV. Agung.

Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.

Rahmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.8 No.2, Maret 2014.

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2014. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Rosyid. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, Vol.2 No.1.

Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen*

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)

Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sari, Herlinda Maya Kumala. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol.2 No.1, 2016.

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutikno. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan.* Lombok: Holistica Lombok.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin ISSN 2964-6723 (Online)