

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang)

Aditya Yoga Pratama *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Fahrurrozi Rahman*)**

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of the study was to describe leadership style, level of education and work environment and to determine its effect on employee performance simultaneously and partially. This research method uses quantitative methods with this type of research (explanatory research). The sample of this research is the employees of PT. GALAXY SURYA PANELINDO using the slovin formula produced as many as 67 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with the help of SPSS 16. for windows. The results of this study indicate that: (1) simultaneously there is a significant influence between leadership style, education level and work environment on employee performance at PT. GALAXY SURYA PANELINDO. while partially (2) leadership style has a significant effect on employee performance (3) education level has a significant effect on employee performance (4) work environment partially affects employee performance at PT. GALAXY SURYA PANELINDO.

Keywords : Leadership style, education level, work environment and employee performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada saat ini. Kualitas kinerja karyawan yang baik dapat di dapatkan dari beberapa faktor gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja. Penelitian ini mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GALAXY SURYA PANELINDO LUMAJANG”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di turunkan, dapat diajukan pertanyaan sebagai rumusan masalah, yakni sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- c. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan
- d. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- c. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan
- d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Dijadikan referensi dalam melakukan kinerja perusahaan agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lain.
- b. Sebagai bahan acuan dalam penelitian selanjutnya agar bisa mengembangkan ilmu di bidang ekonomi tepatnya pada bidang Sumber daya manusia
- c. menambah wawasan dan pengalaman ilmu pengetahuan dan juga memberikan manfaat bagi yang lainnya

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Sagala, (2018) Menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.

Keberhasilan seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan menurut (Dhiana Paramita, 2011)

Tingkat Pendidikan

Menurut (Wahyudin & Susilana, 2011) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dalam kamus besar bahasa indonesia tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum

Menurut (Wahyudin & Susilana, 2011) indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau pendidikan dan kesesuaian jurusan

Lingkungan Kerja

Menurut (Kawet, 2016) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Radzali et al., 2013) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Menurut (Ratnasari, 2017) Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam berorganisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya. Bentuk dari hipotesis adalah mengenai hubungan antar variabel yang berjumlah dua atau lebih yang saling mempengaruhi. Adapun hipotesis untuk penelitian ini adalah

H1 : Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam berorganisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam berorganisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Menurut (Ratnasari, 2017) Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapannya, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam berorganisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Metodologi Penelitian

Proses Pemilihan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sugiyono, 2014. Untuk mengambil data yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* dengan kriteria responden karyawan PT. GALAXY SURYA PANELINDO selama periode Oktober 2021 sampai dengan Agustus 2022. Teknik *accidental sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang menjadi Karyawan PT. GALAXY SURYA PANELINDO. Rumus yang digunakan dalam pemilihan sampel menggunakan rumus Slovin (Darmawan, 2014).

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidak telitian pada penelitian ini, derajat kesalahan sampel yang diinginkan sebesar 10%

$$n = 66,99$$

$$n = 67$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah yang ditetapkan sebanyak 66,99 responden. Pada uraian diatas dikarenakan menggunakan *merger of error* 10% maka di bulatkan menjadi 67 responden.

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. (Sugiyono, 2010) Data primer merupakan data yang dikumpulkan dengan cara langsung dari sumber aslinya dan diproses sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan.

Data sekunder (Sugiyono, 2010) Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari seorang perantara. Data sekunder pada penelitian ini adalah bukti, catatan, dan laporan yang sudah diarsip dan disusun.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahuinya. (Sugiyono, 2010)

Metode Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis data adalah aktivitas mengumpulkan dan mengategorikan data berlandaskan masing-masing variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berlandaskan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari masing-masing variabel yang di teliti, lalu melaksanakan kalkulasi untuk menguji hipotesis yang dibuat (Sugiyono, 2016). Pada

penelitian kali ini analisis data yang dipakai ialah regresi linier berganda, dibantu dengan *software SPSS 21.0*.

Hasil Penelitian

Analisa Data

Analisis atau interpretasi hasil dari data penelitian dilakukan *SPSS Statistics 16.0*. Analisis data ini digunakan untuk mengetahui data berpengaruh atau tidak berpengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27597634
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.069
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.407

a. Test distribution is Normal.

Diketahui bahwa pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov Simornov* untuk kinerja karyawan sebesar 0.407. Berdasarkan Tabel diatas Asymp. Sig >0.05 berarti berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.623	2.011		4.785	.000		
Gaya Kepemimpinan	.454	.186	.489	2.439	.018	.266	3.758
Tingkat Pendidikan	.394	.140	.432	2.819	.006	.456	2.193
Lingkungan Kerja	-.474	.227	-.401	-2.085	.041	.289	3.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menunjukan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh 0,266, variabel X_2 (Tingkat Pendidikan) sebesar 0,456 sedangkan variabel X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,289. Untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh nilai 3.758, variabel X_2 (Tingkat Pendidikan) sebesar 2.193 sedangkan variabel X_3 (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai 3.459. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.215	1.291		1.715	.091
Gaya Kepemimpinan	-.043	.119	-.088	-.363	.718
Tingkat Pendidikan	-.019	.090	-.039	-.212	.833
Lingkungan Kerja	.033	.146	.053	.227	.821

a. Dependent Variable: ABS RES

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (0,718), variabel tingkat pendidikan (0,833) dan variabel lingkungan kerja (0,821), masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.623	2.011		4.785	.000
Gaya Kepemimpinan	.454	.186	.489	2.439	.018
Tingkat Pendidikan	.394	.140	.432	2.819	.006
Lingkungan Kerja	-.474	.227	-.401	-2.085	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Y = bila variabel terikat akan diprediksikan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang nilainya diprediksi oleh variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja
- $\alpha = 9.623$ merupakan nilai konstanta, artinya estimasi dari kinerja karyawan PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang.
- B1 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.454 (positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang meningkat, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- B2 = Koefisien regresi penelitian variabel Tingkat pendidikan (X2) sebesar 0,394 (positif), menyatakan apabila variabel penelitian tingkat pendidikan meningkat, maka kinerja karyawan PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang akan Meningkat, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- B3 = Koefisien regresi penelitian variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0.474 (negatif), menyatakan apabila variabel penelitian lingkungan kerja meningkat sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang akan Menurun sebesar -0.474 begitu sebaliknya dengan asumsi variabel lain dianggap konstan yang artinya hal ini beralasan karena variabel lingkungan kerja yang diukur melalui indikator perlengkapan kerja membantu pelaksanaan tugas menunjukkan respon paling rendah sehingga dapat di asumsikan perlengkapan di tempat kerja yang minim menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164.623	3	54.874	10.112	.000 ^a
Residual	341.885	63	5.427		
Total	506.507	66			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil *anova* pada tabel 4.14, diperoleh dari nilai tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, dari hasil tersebut artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat.

b. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.623	2.011		4.785	.000
Gaya Kepemimpinan	.454	.186	.489	2.439	.018
Tingkat Pendidikan	.394	.140	.432	2.819	.006
Lingkungan Kerja	-.474	.227	-.401	-2.085	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15, dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yang berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil tabel dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,018 < 0,05$, variabel tingkat pendidikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan variabel lingkungan kerja berada pada angka $0,041 < 0,05$ yang artinya nilai probabilitasnya berada dibawah 0,05. Sehingga hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada kasus ini peneliti condong menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat signifikan.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel independen adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel dependen terdiri dari Gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja. Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasil ini selaras dengan penelitian Suwanto, dkk (2019) Yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dan Suwanto, dkk (2019) Yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2019) Yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan perilaku

karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan perilaku karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2019) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dan Dewi, dkk (2019) Yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukka tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini selaras atau memperkuat penelitian yang di lakukan oleh warongan, dkk (2022) yang melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, adapun hasil penelitiannya menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang.
2. variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang
3. variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang.
4. variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang.

Keterbatasan Penelitian

- a. Variabel yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yakni variabel gaya kepemimpinan, tingkat Pendidikan dan lingkungan kerja padahal masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang.
- b. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang
- c. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

1. Bagi Paeneliti selanjutnya

Agar dalam penelitian ini dapat digunakan secara umum dan luas, maka diharapkan dapat

mencari dan menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, peneliti juga diharapkan dapat menambah populasi yang lebih luas dengan bisa memperoleh hasil yang lebih akurat dan hasil yang didapatkan lebih baik. Dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian yang sempurna.

2. Bagi Perusahaan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang terus berupaya mempertahankan dan mengembangkannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Referensi

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua*. PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Dewi, N. N., & AN, Z. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pt. Dumas tanjung perak shipyards surabaya. *JEB17: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(01).
- Dhiana Paramita, P. (2011). GAYA KEPEMIMPINAN (STYLE OF LEADERSHIP) YANG EFEKTIF DALAM SUATU ORGANISASI. *Jurnal*.
- Ghozali, I. (2011). Tujuan Uji Normalitas. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang*.
- Handayani, H. (2014). Heni Handayani. *Ilmuti*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Janie, A. D. . (2012). Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS. In *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*.
- Kasbella, W. P., & Madiawati, P. N. (2017). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Terhadap Produk Kosmetik Jafra. *E-Proceeding of Management*.
- Kawet, L. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Radzali, F. M., Ahmad, A., & Omar, Z. (2013). Workload, Job Stress, Family-ToWork Conflict and Deviant Workplace Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i12/417>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Penilaian Kinerja*. [https://doi.org/S0168-3659\(05\)00367-6](https://doi.org/S0168-3659(05)00367-6) [pii] 10.1016/j.jconrel.2005.08.005
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Riduwan. (2007). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. In *Alfabeta, Bandung*.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- sugiyono. (2014). *Metode penelitian. Metode Penelitian.*
- Suliyanto. (2011). *Uji Asumsi Klasik Normalitas. Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi Dengan SPSS.*

Aditya Yoga Pratama): Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Abd. Kodir Djaelani **): Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Fahrurozi Rahman *):** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA