



## Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Factory Sample Room* Di PT. Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali

Yovani Ririsa Sitanggang<sup>1</sup>, Erna Indriastiningsih<sup>2</sup>, Agung Widiyanto Fajar Sutrisno<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup> Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis : [yovaniririsasitanggang93649@gmail.com](mailto:yovaniririsasitanggang93649@gmail.com)

**Abstract** The human resources aspect is the most important thing for companies, especially to achieve organizational goals, because the success or failure of an organization is greatly influenced by human factors as people who carry out the work. One of the targets of human resource management in the organizational management function concerns employee performance issues. Employees at the Sewing Department PT. Pan Brothers Tbk Boyolali has an unstable level of performance, which can affect the achievement of company goals. This research aims to explain the factors that can influence a person's performance, such as leadership style, work culture and physical work environment which can influence employee performance. The sample was obtained using a purposive sampling method, and 47 civil servant respondents were selected as the sample. Meanwhile, the data analysis used in this research includes: data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing and multiple regression analysis. The results of the partial significant test (*t* statistical test) from the research analysis and discussion show that; transactional leadership style, with a *t* value of 1,555, this value is smaller than *t* table 1,669. This explains that the Transactional Leadership variable has no effect on the Employee Performance variable. Work Culture, with a *t* value of 3,033, this value is greater than *t* table 1,669. This explains that the Work Culture variable has an influence on the Employee Performance variable. Physical Work Environment, with a *t* value of 2,467, this value is greater than *t* table 1,669. This explains that the Physical Work Environment variable has an influence on the Employee Performance variable. Meanwhile, the results of the simultaneous significant test (*f* test) show that *F*count 5,600 > *F*table 2,751 with a significance value of 0.002. So it can be concluded that the two independent variables, namely Transactional Leadership (*X*<sub>1</sub>), Work Culture (*X*<sub>2</sub>) and Physical Work Environment (*X*<sub>3</sub>) greatly influence the dependent variable, namely Employee Performance (*Y*) at PT. Pan Brothers, Tbk Boyolali.

**Keywords:** Transactional Leadership Style, Work Culture, Physical Work Environment, Employee Performance.

**Abstrak** Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia di suatu organisasi. Tujuan manajemen SDM adalah untuk memaksimalkan kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kinerja karyawan. Karyawan pada Department Sewing PT. Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali memiliki tingkat kinerja yang tidak stabil, sehingga dapat mempengaruhi pencapaian dari tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sampel diperoleh dengan metode purposive sampling, dan dipilih 67 responden karyawan sebagai sampel. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi berganda. Hasil uji signifikan parsial (uji statistik *t*) dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa; gaya kepemimpinan transaksional, dengan nilai thitung sebesar 1.555 nilai ini lebih kecil dari ttabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Budaya Kerja, dengan nilai thitung sebesar 3.033 nilai ini lebih besar dari ttabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik, dengan nilai thitung sebesar 2.467 nilai ini lebih besar dari ttabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sementara hasil uji signifikan simultan (uji *f*) menunjukkan bahwa *F*hitung 5.600 > *F*tabel 2.751 dengan nilai signifikansi 0.002. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan Transaksional (*X*<sub>1</sub>), Budaya Kerja (*X*<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (*X*<sub>3</sub>) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (*Y*) pada PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, setiap organisasi baik itu milik swasta atau pemerintah dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan (Joushan dkk, 2015).

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi perusahaan terutama untuk mencapai tujuan organisasi, karena berhasil atau tidaknya organisasi sangat dipengaruhi dari faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari kinerja yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas perusahaan salah satunya turunnya semangat kerja. Baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada dalam di dalam perusahaan tersebut. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kinerja karyawan (Kasmir, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan & Wahidin, 2006).

Saat ini kinerja karyawan di PT. Pan Brothers, Tbk mengalami kondisi yang fluktuatif pada bulan Oktober – Desember Tahun 2023. Dimana untuk departemen yang mendapatkan nilai yang rendah yaitu pada departemen sewing sampel room yang menunjukkan dari bulan ke bulannya mengalami penurunn penilaian kinerja. Berdasarkan hasil data penilaian kinerja karyawan ditemukan bahwa terjadi angka dibawah standart Eff produksi yakni 65% dalam rentang 3 bulan yaitu pada bulan Oktober sebanyak 49%, sedangkan pada bulan November sebanyak 56% dan pada bulan Desember sebanyak 39%. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis mengambil penelitian pada departemen sampel room

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dengan observasi langsung dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan di Factory Sample Room khususnya pada Department Sewing PT. Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali. Sebagian karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada sebagian karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya melebihi jam operasional yang berlaku dan terkadang pada hari libur karyawan memungkinkan untuk masuk dan menyelesaikan pekerjaannya yang belum terselesaikan untuk mendapatkan hasil yang baik.

Hasil wawancara dengan 25 (dua lima puluh) karyawan pada hari Selasa dan Rabu pada tanggal 23 & 24 Januari 2024 dengan pertanyaan sederhana mengenai kinerja karyawan, bahwa 20 orang (80%) mengalami kategori tingkat kinerja rendah dan 5 orang (20%) kategori tingkat kinerja sedang. Hasil survei awal dengan kuisioner yang menanyakan mengenai kompensasi karyawan bahwa karyawan yang merasa kompensasi rendah sebanyak 6 orang (30%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang merasa kompensasi normal sebanyak 5 orang (25%) dengan kinerja karyawan rendah, dan karyawan yang merasa kompensasi tinggi sebanyak 9 orang (45%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal dengan kuisioner yang menanyakan mengenai pelatihan karyawan bahwa karyawan yang merasa pelatihan berdampak rendah sebanyak 3 orang (15%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang merasa pelatihan berdampak sedang sebanyak 14 orang (70%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang merasa pelatihan berdampak tinggi sebanyak 3 orang (15%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil pengukuran lingkungan kerja fisik dengan kuisioner, didapatkan bahwa karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik rendah sebanyak 14 orang (70%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik normal sebanyak 3 orang (15%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik baik sebanyak 3 orang (15%). Hasil pengukuran budaya kerja dengan menggunakan kuisioner diperoleh hasil karyawan yang memiliki budaya kerja rendah sebanyak 12 orang (60%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki budaya kerja sedang sebanyak 6 (30%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki budaya kerja tinggi sebanyak 2 orang (10%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal gaya kepemimpinan transaksional dengan melakukan kuisioner kepada karyawan, didapatkan bahwa karyawan yang merasa kepemimpinan rendah sebanyak 1 orang (60%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang merasa kepemimpinan normal sebanyak 6 orang (30%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang merasa kepemimpinan tinggi sebanyak 2 orang (10%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil pengukuran motivasi kerja didapatkan hasil bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 1 orang (5%)

dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 11 orang (55%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 8 orang (40%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal dengan kuisisioner yang menanyakan mengenai kedisiplinan karyawan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan rendah sebanyak 7 orang (35%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja sedang sebanyak 7 orang (35%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja tinggi sebanyak 6 orang (30%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal dengan kuisisioner yang menanyakan mengenai keluhan kepuasan kerja bahwa pekerja yang tidak mengalami keluhan kepuasan kerja sebanyak 10 orang (50%) dengan kinerja karyawan rendah, dan karyawan yang mengalami keluhan kepuasan kerja sedang sebanyak 10 orang (50%) dengan kinerja karyawan rendah. Berdasarkan pada uraian dan permasalahan diatas serta mengingat pentingnya peranan seorang pemimpin, budaya kerja dan lingkungan kerja dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Untuk itu peneliti tertarik untuk memusatkan perhatian pada “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Factory Sample Room PT. Pan Brothers Tbk”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2016), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting dikarenakan dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Fajar Nur'aini Df (2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standart hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin

kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014).

Menurut (Thoha, 2013) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilakunya orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

### **2.3 Budaya Kerja**

Menurut pendapat (Robbins dalam Ichan Nugraha, 2016) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Dimana budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga semakin kuat budaya kerja suatu perusahaan, maka semakin kuat juga dorongan untuk berprestasi.

Menurut (Makmur, 2015) budaya kerja merupakan suatu sistem nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan keheningan (Rivai, 2018). Sedangkan menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan

mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pan Brothers Tbk, Kabupaten Boyolali yang memproduksi pakaian jadi yang berlokasi di Rt.01/Rw.02, Dukuh, Butuh, Kec. Mojosongo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57482. Adapun waktu penelitian dilakukan mulai pada bulan Januari 2024.

#### a) Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan pada *Factory Sample Room* khususnya pada operator *sewing* di PT. Pan Brother Tbk, Kabupaten Boyolali yang berjumlah 221 orang.

#### b) Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian penulis mengambil sampel kurang lebih responden, dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sampel penelitian. Berikut bentuk rumus solvin yang digunakan :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

D : presisi (10%)

Dari rumus diatas didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{221}{1+221 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{221}{1+2,21}$$

$$n = \frac{221}{3,21}$$

$$n = 66,76 = 67 \text{ orang (dibulatkan)}$$

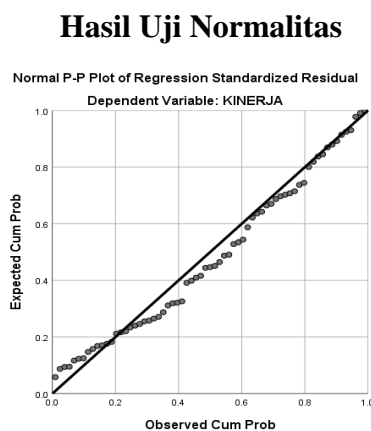
Berdasarkan perhitungan diatas maka didapat sample 67 orang responden dari jumlah total karyawan sebanyak 221 karyawan.

#### c) Teknik *Sampling*

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik *sampling* yang di gunakan. Teknik *sampling* dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2017) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1 Uji Normalitas

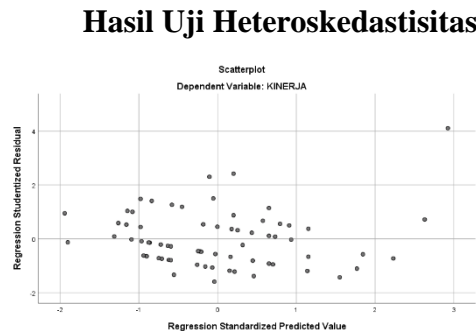


**Gambar 4. 1 Uji Normalitas**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.1 uji normalitas diatas dapat terlihat bahwa data (titik) menyebar pada area garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya. Maka adapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah uji normalitas dan hasil uji model regresi tersebut layak karena telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastistas**

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

#### 4.3 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 3 Uji Multikolinearitas**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |        |                         |      |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------------------------|------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.   | Collinearity Statistics |      |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        | Tolerance               | VIF  |       |
| 1                         | (Constant)                  | 26.154     | 3.372                     |       | 7.755  | .000                    |      |       |
|                           | KEPEMIMPINAN                | .153       | .099                      | .182  | 1.555  | .125                    | .915 | 1.093 |
|                           | BUDAYA                      | .204       | .067                      | .349  | 3.033  | .004                    | .948 | 1.055 |
|                           | LINGKUNGAN                  | -.140      | .057                      | -.285 | -2.467 | .016                    | .937 | 1.067 |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.3 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel indenpenden > 0.10 dan nilai VIF semua variabel indenpenden < 10.00 dengan rincian nilai *tolerance* untuk variabel Kepemimpinan transaksional sebesar 0,915, sedangkan untuk variabel budaya kerja sebesar 0,948 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,937 lebih besar dari > 0.10. Sedangkan untuk nilai VIF variabel kepemimpinan transaksional sebesar 1.093, sedangkan untuk nilai VIF variabel budaya kerja sebesar 1.055 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1.067 yang nilainya kurang dari <10.00.



Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 26.154                      | 3.372      |                           | 7.755 | .000 |
|                           | KEPEMIMPINAN | .153                        | .099       | .182                      | 1.555 | .125 |
|                           | BUDAYA       | .204                        | .067       | .349                      | 3.033 | .004 |
|                           | LINGKUNGAN   | .140                        | .057       | .285                      | 2.467 | .016 |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 26.154 + 0.153X_1 + 0.204X_2 + 0.140X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

<sup>a</sup> = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Transaksional

X<sub>2</sub> = Budaya Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

e = Error

- Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja 26.154
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>) sebesar 0.153 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.204 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja dan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik budaya kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>) sebesar 0.140 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan meningkat.

- e. Nilai sig pada kedua variabel yaitu Budaya Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0.004 dan 0.016 yang berarti angka tersebut signifikan karena berada dibawah  $>0.05$ . Sedangkan pada variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0.125 yang berarti angka tersebut tidak signifikan karena berada diatas  $>0.05$ .

## 4.5 Uji T

**Tabel 4. 5 Hasil Uji T**

**Hasil Uji T**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 26.154                      | 3.372      |                           | 7.755 | .000 |
|                           | KEPEMIMPINAN | .153                        | .099       | .182                      | 1.555 | .125 |
|                           | BUDAYA       | .204                        | .067       | .349                      | 3.033 | .004 |
|                           | LINGKUNGAN   | .140                        | .057       | .285                      | 2.467 | .016 |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hipotesis 1:

H1 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.125 nilai ini lebih besar dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.555 nilai ini lebih kecil dari t-tabel 1.988. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja

Karyawan Hasil uji t untuk variabel Budaya Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.004 nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.033 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3:

H3 : Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Karyawan Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.016 nilai ini lebih kecil

dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.467 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### 4.6 Uji F

**Tabel 4. 6 Hasil Uji F**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 65.216         | 3  | 21.739      | 5.600 | .002 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 244.575        | 63 | 3.882       |       |                   |
|                    | Total      | 309.791        | 66 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, BUDAYA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pengujian secara simultan terhadap variabel Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada table 4.6 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 5.600 dengan nilai signifikansi 0.002. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (5.600) > diatas dari nilai F-tabel (2.751), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali.

#### 4.7 Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefesien Determinasi**  
**Hasil Uji Koefesien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                                  |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | .459 <sup>a</sup> | .211     | .373              | 1.97032                    | 1.762         |
| a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, BUDAYA, KEPEMIMPINAN |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: KINERJA                              |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari haril model summary diatas penelitian ini memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0.373 atau 37.3% hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 37.3%. selanjutnya, nilai sisa sebesar 62.7% (100% - 37.3%) yaitu menjelaskan bahwa variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.8 Interpretasi Hasil**

Berdasarkan penelitian dan analisis olah dengan menggunakan alat bantu SPSS *for windows* maka penelitian dapat menginterpretasikan hasil berikut :

1. Pembuktian hipotesis regresi secara parsial (uji t) ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transaksional, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
  - a) Hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.125 nilai ini lebih besar dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.555 nilai ini lebih kecil dari t-tabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
  - b) Karyawan Hasil uji t untuk variabel Budaya Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.004 nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.033 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
  - c) Karyawan Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.016 nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.467 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.669. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Pengujian secara simultan terhadap variabel Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada table 4.10 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 5.600 dengan nilai signifikansi 0.002. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (5.600) > diatas dari nilai F-tabel (2.751), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali.

## **5 KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 67 orang karyawan di *Factory Sample Room* pada PT. Pan Brothers, Tbk dengan menggunakan model regresi linear berganda. Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transaksional tidak memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali.
2. Budaya Kerja memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali.
3. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menjadi sumber dan acuan dalam menambah wawasan terkait kinerja karyawan di PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali dan bagaimana kepemimpinan transaksional, budaya kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dalam bidang ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

3. Bagi PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja karyawan. Misalnya:

- a) Mengingat budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Factory Sample Room* pada PT. Pan Brothers, Tbk, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari budaya kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti melakukan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya karena ini penting bagi PT. Pan Brothers, Tbk Kabupaten Boyolali agar kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan.
- b) Mengingat lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Factory Sample Room* pada PT. Pan Brothers, Tbk, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan setiap harinya.
- c) Mengingat budaya kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Factory Sample Room* pada PT. Pan Brothers, Tbk, maka perusahaan harus menjaga budaya kerja dan lingkungan kerja fisik karyawan dengan kondisi baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
- d) PT. Pan Brothers, Tbk dan karyawan agar lebih meningkatkan kemampuan kinerja sumber daya manusianya. Kemudian perlu juga melakukan evaluasi dengan melibatkan karyawan dan seluruh komponen perusahaan yang terkait sebagai koreksi dan introspeksi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya karyawannya sehingga kinerja dapat meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Susanto. (2016). Manajemen peningkatan kinerja guru. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Akhigbe, J. O., Finelady, M. A., & Felix, O. O. (2014). Transactional leadership style and employee satisfaction in Nigerian banking sector. *European Journal of Business and Management*, 6(26), 15-23.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- Ariyani, E. Y. (2019). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sari Dananiaga di Tabanan.
- Arwildayanto. (2013). Manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi: Pendekatan budaya kerja dosen profesional. Bandung: Alfabeta.

- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*.
- Dalman, H. (2016). Keterampilan menulis. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Fatimah, D., & Nur'aini, F. (2017). Panduan praktis evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Ichsan, N. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. Medan.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Edisi asli). Indomedia Pustaka.
- Joushan, et al. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*.
- Kasmir. (2015). Analisis laporan keuangan (Edisi Satu). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Madjid, R., & Hidayanto, T. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta. *Media Manajemen Jasa*.
- Makmur, T. (2015). Budaya kerja perpustakaan di era digitalisasi perspektif organisasi, relasi dan individu. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Maulizar, Said Musnadi, & Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1).
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. Published by Department of Industrial Engineering and Management, JSS Academy of Technical Education, Bangalore, India, 7(2).
- Nitisemito, A. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2018). Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryasin. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature.
- Oktora, J., Rizan, M., & Situngkir, S. (2017). Analisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sanjayatama Lestari. *Jurnal SPREAD*.

- Pradana, T., & Fuadati, S. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di unit pelaksana teknis dinas pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3).
- Purbarany, V. H. (2013). Analisis pengaruh persepsi harga, kualitas produk, diferensiasi produk, kualitas layanan dan promosi terhadap keputusan pembelian. *UNDIP*.
- Rivai, V., et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Santosa, P. B., & Ashari. (2005). *Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi RSUP Dokter Kariadi. *JRBI*, 2(2).
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 59-70.
- Silvia. (2016). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tambunan, K. (2012). Analisis pengaruh citra merek, persepsi kualitas, dan harga terhadap keputusan pembelian bandeng presto. *UNDIP*.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam suatu manajemen: Suatu pendekatan perilaku*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.



- Widodo. (2013). Analisis pengaruh antara faktor pendidikan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik badan pelayanan perijinan terpadu Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi (Cet. 1)*. Jakarta: Prenada Media.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh insentif material dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Studi pada karyawan produksi cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2(2), 1-8.