

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO CAT LANCAR**

**Febriana Nur Ariska<sup>1</sup>, Suci Utami Wikaningtyas<sup>2</sup>, Dwi Novitasari<sup>3</sup>**  
<sup>123</sup>STIE Widya Wiwaha Yogyakarta  
febriananurariskaa@gmail.com<sup>1</sup>

### ***Abstrak***

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 65 dari 183 karyawan yang ada di Toko Cat Lancar yang datanya berasal dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS IBM 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko Cat Lancar.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang

pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan organisasi.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Busro, 2018: 87) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Fajrin & Susilo (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah wewenang atau kekuasaan, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan jika pimpinan menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan pemimpin itu sendiri, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, pertimbangan dan saran dalam proses pengambilan keputusan.

H1: Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berdampak besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangat penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Stress Kerja**

Menurut Aji (2017) karyawan memiliki kecenderungan stres yang tinggi tentang waktu, bekerja berjam-jam lebih lama lebih lama yang akan mengurangi dorongan karyawan untuk melakukan yang lebih baik, stres di lingkungan kerja mengurangi niat karyawan untuk melakukan lebih baik dalam meningkatkan pekerjaan. Jika stres meningkatkan kecenderungan karyawan untuk bekerja dengan baik menurun.

H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang

dijadikan sebagai populasi adalah karyawan dari Toko Cat Lancar yang berjumlah 183 orang karyawan.

Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2004: 85) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015:63). Berdasarkan perhitungan rumus slovin, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara daring melalui media Google Form. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert yang berbentuk pertanyaan yang menunjukkan tingkat persetujuan responden dengan pilihan jawaban: Sangat tidak setuju: 1, Tidak setuju: 2, Agak tidak setuju: 3, Agak Setuju: 4, Setuju: 5, dan Sangat setuju: 6

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **1) Variabel Independent**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent atau sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015:61). Sebagai variabel bebas (Independent Variabel) dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan kerja dan Stress kerja.

#### **2) Variabel Dependent**

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015: 61). Variabel dependen (Variabel terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **Metode Analisis Data**

#### **1) Validitas Dan Reabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya instrumen penelitian. Kuesioner dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation, dinyatakan valid jika tingkat signifikansi di bawah lima persen atau pearson correlation > r-tabel, butir pertanyaan itu dikatakan valid. (Takismen et al., 2020).

Reliabilitas untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian, dinyatakan reliabel atau andal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu, dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60. (Takismen et al., 2020).

## 2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasiartinyavalid sebagai alat pendugasehingga model yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi nilai dari suatu variabel. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. (Takismen et al., 2020). Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam persamaan model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat indikator nilai tolerance dari Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka model regresi terbebas dari multikolinieritas. (Fitria et al., 2017).

Uji autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data time series autokorelasi sering terjadi, tapi untuk data yang sampelnya crossection jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria jika angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi, jika angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi, sedangkan jika angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2006). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien Spearman's rho, yaitudengan mengkorelasikan variabel independen dan nilai unstandardized residual. Jika nilai korelasi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. (Fitria et al., 2017).

## 3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan mengukur pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$b_1$  = Regresi Dari Gaya Kepemimpinan Otoriter

$b_2$  = Koefisien Regresi Dari Lingkungan Kerja

$b_3$  = Koefisien Regresi Dari Stress Kerja

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungana Kerja

$X_3$  = Stress Kerja

$e$  = Faktor pengganggu

#### 4) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

#### 5) Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka masing masing variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### 6) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara nol dan satu. Jika nilai adjusted  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai adjusted  $R^2$  mendekati angka 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model regresi memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Toko Cat Lancar mulai beroperasi melayani masyarakat Yogyakarta pada tahun 1978. Didirikan oleh Lie Li Hong, awalnya berupa toko besi sederhana dengan 1 karyawan di Jl. P. Mangkubumi Yogyakarta. Lokasinya sangat strategis. Berada di kawasan pusat kota Yogyakarta. Sekitar 200 meter dari Perempatan Tugu (Landmark Yogyakarta) ke arah Malioboro. Merek Lancar sengaja dipilih karena kecintaan Lie Li Hong sebagai seorang ayah pada Lani putrinya. Brand Lancar merupakan personifikasi Lani.

Lancar sebagai merek dagang identik dengan cinta mendalam seorang bapak pada keluarganya. Rasa cinta itulah yang ditularkan pada semua pelanggan. Tak heran bila brand ini pada kemudian hari membawa peruntungan bagi pemiliknya. Keberhasilan

yang berangkat dari cinta tak bersyarat keluarga. Pada tahun 1985 Hindarto Wibowo melanjutkan usaha dari Lie Li Hong. Generasi kedua penerus Lancar sangat mencintai dunia otomotif. Hindarto Wibowo melengkapi Toko Besi Lancar dengan berjualan cat mobil. Di tangan generasi kedua inilah Toko Besi Lancar mengalami transformasi menjadi Toko Cat. Fokus Toko Cat Lancar menjadi retail cat tembok dan cat mobil.

## Hasil Analisis

### Analisis Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
Laki-laki	25	38%
Perempuan	40	62%
TOTAL	65	100%

(Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja di Toko Cat Lancar, sebagian besar responden adalah perempuan dengan persentase (62%), sedangkan laki-laki (38%).

### Uji Validitas Reabilitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Membandingkan Nilai R		
	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>X1</b>	<b>Gaya Kepemimpinan Otoriter</b>		
1	0,383	0,244	VALID
2	0,387	0,244	VALID
3	0,308	0,244	VALID
<b>X2</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>		
4	0,396	0,244	VALID
5	0,405	0,244	VALID
6	0,355	0,244	VALID
<b>X3</b>	<b>Stress Kerja</b>		
7	0,385	0,244	VALID
8	0,476	0,244	VALID

9	0,418	0,244	VALID
<b>Y</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>		
10	0,382	0,244	VALID
11	0,349	0,244	VALID
12	0,388	0,244	VALID

Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 12 kuesioner yang telah diisi oleh 65 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $65 - 2 = 63$ , sehingga r tabel = 0,244. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel ada 12 kuisioner yang dinyatakan valid karena hasilnya lebih dari jumlah r tabel yaitu 0,244.

### Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Indikator	Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,672	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,639	0,60	Reliabel
3	Stress Kerja	0,654	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,662	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua variabel (Gaya kepemimpinan otoriter, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja karyawan) mempunyai koefisiensi alpha > 0,60, sehingga dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dengan analisis statistik yang dapat dilihat pada tabel Kolmogorov Smirnov Test berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,25737360
Most Extreme Differences	Absolute	,130

	Positive		,066
	Negative		-,130
Test Statistic			,130
Asymp. Sig. (2-tailed)			,008 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,205 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,195
		Upper Bound	,216

Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Berdasarkan tabel 4.4, hasil pengujian normalitas data pada sampel 65 responden menunjukkan bahwa untuk pengujian variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Terbukti dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov Z sebesar  $0,205 > 0,05$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,002	,015		,163	,871
	X1_B2	,291	,183	,581	1,588	,117
	X2_B2	-,009	,047	-,083	-,201	,841
	X3_B2	-,017	,027	-,155	-,635	,528

Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Berdasarkan tabel 4.5, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig. X1  $0,117 > 0,05$ , nilai Sig. X2  $0,841 > 0,05$ , dan nilai Sig. X3  $0,528 > 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan semua variabel bebas (gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan stress kerja) dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF).

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------



		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,951	1,987		5,008	,000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	-,135	,099	-,160	-1,365	,177	,894	1,119
	LINGKUNGAN KERJA	,396	,106	,426	3,734	,000	,947	1,056
	STRESS KERJA	-,037	,096	-,044	-,384	,703	,917	1,090

Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Berdasarkan tabel 4.6, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

### Analisis regresi linier berganda

Adalah pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan stress kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,951	1,987		5,008	,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	-,135	,099	-,160	-1,365	,177
	LINGKUNGAN KERJA	,396	,106	,426	3,734	,000
	STRESS KERJA	-,037	,096	-,044	-,384	,703

(Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Perumusan model persamaan regresi berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 9,951 - 0,135X_1 + 0,396X_2 - 0,037X_3 + \epsilon$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai negatif, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Koefisien regresi untuk variabel stress kerja (X3) bernilai negatif, artinya semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

### Uji T

Menurut Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ , yaitu apabila (P-Value)  $< 0,05$  artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dan apabila (P Value)  $> 0,05$  artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,951	1,987		5,008	,000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-,135	,099	-,160	-1,365	,177
	Lingkungan Kerja	,396	,106	,426	3,734	,000
	Stress Kerja	-,037	,096	-,044	-,384	,703

(Sumber: Data Olahan 2023)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh X1 terhadap Y

Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) memiliki t hitung  $<$  t tabel yaitu sebesar  $-1,365 < 1,670$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,177 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Gaya Kepemimpinan Otoriter tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Pengaruh X2 terhadap Y

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki T hitung  $>$  T tabel yaitu sebesar  $3,734 > 1,670$ , dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Pengaruh X3 terhadap Y

Variabel Stress Kerja (X3) memiliki T hitung  $<$  T tabel yaitu sebesar  $-0,384 < 1,670$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,730 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Stress Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh

dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,319	3	35,773	6,691	,001 <sup>b</sup>
	Residual	326,127	61	5,346		
	Total	433,446	64			

Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Diketahui nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , dan nilai F tabel  $6,691 > 2,42$ , sehingga  $H_0$  diterima, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan stress kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi digunakan adjusted  $R^2$ . Hasil koefisien regresi tersebut adalah:

**Tabel 4.10**  
**Hasil koefisien regresi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,498 <sup>a</sup>	,248	,211	2,312

Sumber: Data Primer Olahan 2023)

Dari hasil pengujian diatas, diketahui bahwa adjusted R square adalah 0,211. Hal ini menunjukkan bahwa 21,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja sedangkan 78,9% dapat dijelaskan dengan variabel lain.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter, Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di toko cat lancar. Hal ini bermakna bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan otoriter maka kepatuhan semakin baik kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa bagus hasil kinerja karyawan di toko cat lancar.

Menurut Fajrin & Susilo (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah wewenang atau kekuasaan, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan jika pimpinan menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan

kebijaksanaan hanya ditetapkan pemimpin itu sendiri, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, pertimbangan dan saran dalam proses pengambilan keputusan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Toko Cat Lancar.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko Cat Lancar.
3. Variabel Stres Kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Toko Cat Lancar.
4. Ketiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cat Lancar.
5. Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Toko Cat Lancar. 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko Cat Lancar. 3. Variabel Stres Kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Toko Cat Lancar. 4. Ketiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Cat Lancar.

### Saran

Penelitian ini hanya menggunakan sampel pada karyawan di toko cat lancar saja. Peneliti selanjutnya dapat lebih memperbesar sampel penelitian agar data yang dihasilkan dapat semakin akurat dengan menambahkan beberapa sampel penelitian pada toko-toko cat lainnya yang ada di DIY. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan riset ini dengan menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti kualitas reward, Gaji, dan lain-lainnya. Untuk itu perlu dilakukan training, transparansi dalam penilaian kinerja, penawaran karir yang berjenjang agar kinerja karyawan meningkat dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wibowo B.U. 2011. Teori Kepemimpinan. Jurnal BKD Kota Yogyakarta. Vol. 1, No. 1, 1-16.
- Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 43(1), 1–9.

- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Jafar, Sunarty. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regular VII. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Tony Wijaya. (2009). Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Bagus, I., Pratama, W., Agung, A., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan di Prama Hotel. 4(11), 3565–3591.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>.