

# **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN, DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN METODE STUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) AMOS DI PT. XYZ**

## ***ANALYSIS LEADERSHIP STYLE, RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES, AND WORKING CONDITIONS ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEES WITH THE STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) AMOS AT PT. XYZ***

**Muhammad Ali Akbar<sup>1</sup>, Osep Hijuzaman<sup>2</sup>, Irvan Mohammad Regent<sup>3</sup>, Wanwan Jamaludin<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,4</sup>Dosen Teknik Industri STT Wastukancana, <sup>3</sup>Mahasiswa Teknik Industri STT Wastukancana  
[maliakbar@wastukancana.ac.id](mailto:maliakbar@wastukancana.ac.id)<sup>1</sup>, [osep@wastukancana.ac.id](mailto:osep@wastukancana.ac.id)<sup>2</sup>, [irvanregent@gmail.com](mailto:irvanregent@gmail.com)<sup>3</sup>

Corresponding author: [maliakbar@wastukancana.ac.id](mailto:maliakbar@wastukancana.ac.id)

---

**Abstrak.** PT. XYZ adalah merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi Silent Chain dan Rim, selama periode bulan September 2022 – februari 2023 menurut data Departemen Produksi tingkat barang NG di periode tersebut meningkat dibandingkan dengan periode sebelumnya. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat NG barang salah satunya ialah Kinerja Karyawan PT.XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dan penentuan jumlah sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin menghasilkan responden sebanyak 161 responden, data yang digunakan adalah data primer dengan teknik kuesioner, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi liniear berganda menggunakan uji *two-tailed* dengan aplikasi *Analysis of moment structure* versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $P>0.05$  sedangkan Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $P<0.05$ .

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Kerja, Kinerja Karyawan, Metode SEM AMOS

**Abstract.** PT. XYZ is a manufacturing company that produces Silent Chain and Rim, during the period September 2022 – February 2023 according to data from the Production Department the level of NG goods in the period increased compared to the previous period. Many factors affect the level of NG goods, one of which is the Performance of PT. XYZ. This study aims to determine the influence of leadership style, relationships between employees, and working conditions on the performance of PT. XYZ. The sampling method used was simple random sampling and determining the number of samples in this study using the slovin formula resulted in 161 respondents, the data used were primary data with questionnaire techniques, hypothesis testing was carried out with multiple linear regression analysis techniques using two-tailed tests with the Analysis of moment structure version 24 application . The results showed that there was no influence between the variables of Relationship Between Employees on Employee Performance with a value of  $P>0.05$  while Leadership Style and Working Conditions had an effect on Employee Performance with a value of  $P<0.05$

Keywords: Leadership Style, Relationship Between Employees, Working Conditions, Employee Performance, SEM AMOS Method.

---

## 1 Pendahuluan

Gaya Kepemimpinan adalah normal perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat(Robbins & Judge, 2016). Yang dimaksud disini ialah Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada PT.XYZ sering kali menjadi keluhan para karyawan gaya kepemimpinan yang otoriter atau keputusan apapun dilakukan sepihak oleh pemimpin baik dari Teknis pekerjaan hingga keputusan yang menyangkut banyak akibat seperti memperlambat pekerjaan dan memperlambat proses perbaikan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan(Mujiatun, 2011). Hubungan antar karyawan adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis , tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terciptanya kepentingan bersama. Hubungan antar karyawan berkaitan juga dengan gaya kepemimpinan seorang atasan terhadap bawahannya , hubungan baik formal atau non formal yang dilakukan atasan terhadap bawahan harus berjalan dengan baik untuk tercapai nya tujuan yang ditetapkan(Taufiq, 2004). Pemeliharaan hubungan antara atasan dan bawahan harus selalu waspada jangan sampai presepsi ketidak adilan timbul , apalagi bedampak negatif terhadap pekerjaan dan organisasi. Fenomena yang terjadi dilapangan hubungan yang tidak harmonis sesame karyawan menyebabkan tingkat absensi karyawan tinggi dan rasa tidak peduli terhadap gejala mesin rusak yang pada akhirnya menyebabkan hasil produk tidak maksimal. Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja , psikologis kerja , dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja(Mangkunegara, 2011) . Yang dimaksud disini ialah karyawan PT.XYZ terutama pada bagian produksi banyak mengeluarkan alas an pada saat menghasilkan barang yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan akibat target yang selalu ditambah hampir setiap tahunnya sedangkan peraturan kerja yang tidak seperti dahulu yang fleksibel tentang karyawan yang ingin mengambil air minum dan buang air kecil menyebabkan mereka merasa tertekan.

Kinerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan(Mulyasa, 2013). Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan(Gibson, 2008). Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, baik itu secara kuantitatif atau kualitatif(Pratana & Abadi, 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2 Kajian Pustaka

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal(Ato'illah, 2014) . Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin(Rivai, 2014).

### Hubungan Antar Karyawan

Untuk mencegah semakin meningkatnya konflik di kalangan karyawan yang dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan seperti penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan pula kinerja .

Manajemen hubungan karyawan merupakan suatu Action oriented yaitu aksi untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Pada industri perbankan, manajemen hubungan karyawan dirasakan sangat penting oleh para manajer, karena manajemen hubungan karyawan dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*miscommunication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*) yang terjadi antara manajer beserta para karyawan (Fajri & Yulius, 2019).

### Kondisi Kerja

Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan (Robbins & Judge, 2016).

### Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai perfoma. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau blue collar worker. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai(Kartono, 2008).

## 3 Metode

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri dari karakteristik atau kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh para peneliti agar bisa dipelajari. Populasi dalam penelitian ilmiah juga merujuk pada istilah untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang bekerja dibagian produksi pada PT XYZ sebanyak 270 orang.

Pada penelitian ini digunakan rumus slovin karena jumlah populasi yang dapat diketahui dan penggunaan nilai 5% karena nilai populasi yang tinggi . Berdasarkan penentuan sampel dengan menggunakan rumus teknik Slovin, maka diperoleh ukuran sampel (n) sebanyak 161 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yakni data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan mengenai hal yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, dan Kondisi Kerja.

#### Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain selama responden dalam hal ini adalah pihak perusahaan yang diteliti. Data sekundernya meliputi data jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, job description, dll.

#### Skala Pengukuran

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan jenis pengolahan data yang dilakukan dan disusun untuk keperluan penelitian. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

No.	Keterangan	Skala	
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

### Teknik Pengolahan Data

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dan demografi responden. Statistik deskriptif berhubungan dengan penggambaran sebuah data-data bagaimana karakteristik data tersebut. Dengan metode statistik deskriptif kita akan mengetahui klasifikasi data, kecenderungan pemusatan maupun dispersi data dan penyajian data dalam berbagai bentuk-bentuk grafik.

### Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah *SEM (Structural Equation Modeling)*, yang dioperasikan menggunakan software *AMOS 24* untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, dan Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4 Hasil dan Pembahasan

### Uji CFA

Uji Validitas dengan Uji CFA atau Uji Validitas konstruk (indikator) yaitu mengukur apakah konstruk (indikator) mampu atau tidak merefleksikan variabel latennya. Pengujian validitas dengan analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Validitas suatu indikator dapat dinyatakan valid, jika indikator yang digunakan dapat mengukur konstruk tertentu bilamana critical ratio (CR) dari regression weight yang menunjukkan nilai di atas 2,0 dengan p lebih kecil dari nilai 0,05 (Ghozali, 2014).

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Confirmatory Factor Analysis (CFA)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
GK1	<---	GK	1				
GK2	<---	GK	0,62	0,107	5,785	0,000	par_1
GK3	<---	GK	0,638	0,107	5,938	0,000	par_2
GK4	<---	GK	0,804	0,135	5,935	0,000	par_3
GK5	<---	GK	0,974	0,119	8,19	0,000	par_4
GK6	<---	GK	0,956	0,15	6,366	0,000	par_5
HAK1	<---	HAK	1				
HAK2	<---	HAK	1,046	0,149	7,014	0,000	par_6
HAK3	<---	HAK	1,384	0,324	4,269	0,000	par_7
HAK4	<---	HAK	1,376	0,295	4,667	0,000	par_8
KK1	<---	KK	1				
KK2	<---	KK	1,034	0,118	8,736	0,000	par_9
KK3	<---	KK	0,782	0,126	6,199	0,000	par_10
KK4	<---	KK	0,695	0,106	6,535	0,000	par_11
KKN1	<---	KKN	1				
KKN2	<---	KKN	1,332	0,235	5,674	0,000	par_12
KKN3	<---	KKN	1,08	0,223	4,841	0,000	par_13
KKN4	<---	KKN	1,163	0,219	5,322	0,000	par_14
KKN5	<---	KKN	1,114	0,217	5,141	0,000	par_15
KKN6	<---	KKN	1,455	0,254	5,722	0,000	par_16

Sumber : Output AMOS

Dari Tabel 4.1 konstruk variabel X dan Y memiliki regression weight yang signifikan dengan nilai di atas 2,0 dengan p lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa semua berarti semua indikator yang membentuk konstruk variabel X dan Y dapat dinyatakan valid.

### Uji AVE

Uji Validitas dengan Uji Average Variance Extracted (AVE), yaitu uji confirmatory dengan cara melihat rata-rata dari variance extracted antar indikator dari suatu variabel laten. Memenuhi syarat jika  $AVE > 0,5$ .

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted ( AVE )

Variable	Nilai Average Variance Extracted ( AVE )
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.646
Hubungan Antar Karyawan (HAK)	0.867
Kondisi Kerja (KK)	0.918
Kinerja Karyawan (KKN)	0.726

Sumber : Output AMOS

Pada tabel 4.2 hasil AVE dalam penelitian ini semuanya  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua indikator yang membentuk konstruk variabel dapat dinyatakan valid.

### Discriminant Validity

*Discriminant Validity* mengukur sampai seberapa jauh suatu konstruk benar- benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai discriminant validity yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Cara mengujinya adalah membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* atau  $\sqrt{AVE}$  dengan nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4. 3Hasil Uji Validitas Dengan Uji Discriminant Validity

Korelasi antara indikator dan akar kuadrat Ave				
	GK	HAK	KK	KKN
GK	0.646			
HAK	0.618	0.867		
KK	0.525	0.395	0.918	
KKN	0.383	0.186	0,505	0.726

Sumber : Output AMOS

Pada tabel 4.3 hasil Uji *Discriminant Validity* nilai akar kuadrat dari AVE lebih tinggi dari Nilai *Correlation* antar Variabel *Latent*, hal ini menunjukan indicator (konstruk) benar benar berbeda dari indikator (Konstruk) lainnya.

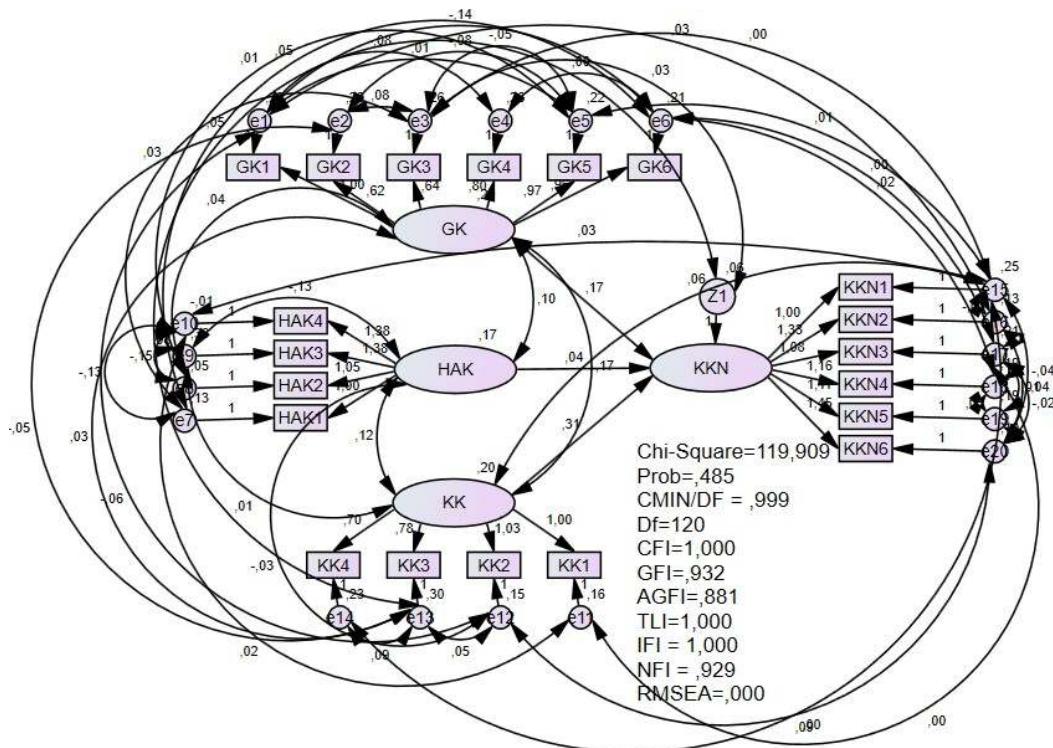
### Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas Konstruk adalah ukuran konsistensi internal dari indikator- indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum.. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai batas tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah *construct reliability*  $> 0,7$ . Sedangkan reliabilitas  $0,6 - 0,7$  masih dapat diterima (Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai koefisien reliabilitas semua variabel mendapatkan nilai diatas 0,7 dinyatakan bahwa instrument penelitian tersebut reliabel.

### Confirmatory Factor Analysis

Analisis SEM dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan dua tahap(*Two-Step Approach*). Tahap pertama dilakukan dengan merespesifikasi sebuah full model sebagai sebuah Model CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) sehingga diperoleh model CFA dari masing - masing konstruk eksogen maupun endogen yang dapat diterima. Model

CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik . Tahap kedua dari *two step approach* adalah menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen yang sudah diterima menjadi satu model keseluruhan full model untuk diestimasi dan dianalisis guna melihat kecocokan model secara keseluruhan serta evaluasi terhadap model strukturnya sehingga diperoleh full model yang dapat diterima, analisis faktor konfirmatori dirancang untuk menguji unidimensionalitas dari suatu konstruk teoritis. Analisis ini sering juga disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis , Variabel laten yang kita gunakan dalam penelitian ini dibentuk berdasarkan konsep teoritis dengan beberapa indikator atau variabel manifest.



Gambar 4.1 Output Model Persamaan Struktural

Berdasarkan gambar 4.1 output dengan program AMOS untuk uji *goodness of fit* model struktural dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 4.4 Goodness Of Fit Confirmatory Factor Analysis

Goodness of fit indeks	Cut of Value	Hasil	Keterangan
Chi Square	X <sup>2</sup> tabel df(0.05,381) = 428	119,9	Fit
Probability	≥ 0.05	0.485	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Fit
GFI	≥ 0.90	0.932	Fit
AGFI	≥ 0.90	0,881	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.00	0,999	Fit
TLI	≥ 0.90	1,000	Fit
CFI	≥ 0.95	1,000	Fit

Sumber : Output AMOS

Berdasarkan Tabel 4.4 Godness Of Fit Confirmatory Factor Analysis diatas maka

diketahui nilai dari Chi-Square, probability, DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA. Chi-Square mempunyai nilai sebesar 119,9 maka model teori dan model sampel dikatakan sesuai karena semakin kecil Chi-Square menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan. Nilai probability adalah sebesar 0,485 dan df bernilai positif sebesar 0,999. Hal ini berarti model yang dihipotesiskan telah cocok dengan data observasi. Kecocokan model juga didukung dengan nilai GFI = 0,932, AGFI = 0,881, TLI = 1,000, CFI = 1,000 serta nilai RMSEA sebesar 0,000.

### Uji Normalitas

Estimasi dengan *Maximum Likelihood* menghendaki variabel *observed* harus memenuhi asumsi normalitas *multivariate*. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian untuk melihat tingkat normalitas secara *multivariate* terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini adalah dengan mengamati nilai kurtosis data yang digunakan. Evaluasi normalitas *multivariate* dengan AMOS 24.00 dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* (c.r.) dari *Multivariate* pada kurtosis, apabila berada pada rentang antara  $\pm 2,58$  berarti data berdistribusi normal secara *multivariate*. Dengan demikian dapat disimpulkan data yang berdistribusi normal jika nilai *critical rasio* (c.r.) dari *Multivariate* pada kurtosis berada dibawah harga mutlak 2,58.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KKN6	2,000	4,000	-,872	-4,504	-,237	-,613
KKN5	2,000	4,000	-,872	-4,504	-,237	-,613
KKN4	2,000	4,000	-,769	-3,969	-,400	-1,034
KKN3	2,000	4,000	-1,063	-5,490	,124	,320
KKN2	2,000	4,000	-1,096	-5,662	,204	,528
KKN1	2,000	4,000	-,547	-2,826	-,651	-1,681
KK4	2,000	4,000	-,023	-,118	-,187	-,484
KK3	2,000	4,000	-,673	-3,475	-,591	-1,526
KK2	2,000	4,000	-,256	-1,322	-,626	-1,616
KK1	2,000	4,000	-,172	-,887	-,545	-1,406
HAK4	2,000	4,000	,023	,118	,005	,013
HAK3	2,000	4,000	,002	,009	,077	,198
HAK2	2,000	4,000	-,392	-2,022	,280	,723
HAK1	2,000	4,000	-,040	-,209	,186	,480
GK6	2,000	4,000	-,519	-2,678	-,834	-2,155
GK5	2,000	4,000	-,290	-1,496	-,963	-2,486
GK4	2,000	4,000	-,677	-3,498	-,613	-1,582
GK3	2,000	4,000	-,567	-2,926	-,603	-1,556
GK2	2,000	4,000	-,105	-,543	-,574	-1,483
GK1	2,000	4,000	-,379	-1,958	-,979	-2,527
Multivariate					11,559	2,464

Sumber : Output AMOS

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai critical ratio (c.r.) dari *Multivariate* pada *kurtosis* nilainya dibawah  $\pm 2,58$  dapat disimpulkan bahwa secara *multivariate* data sudah berdistribusi normal.

### Data Outliers

*Outlier* adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variabel tunggal maupun kombinasi (Ghozali, 2020). Deteksi terhadap multivariat *outliers* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis Distance*. Pada penilitian ini jumlah Indicator dalam fit model penelitian ini adalah 20, berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan program excel dengan menggunakan rumus  $=CHIINV(0.001,31)$  diperoleh nilai sebesar 45,314, sehingga data dinyatakan outlier apabila memiliki nilai *mahanobis distance* diatas 45,314.

Berdasarkan hasil output *mahanobis distance* dari program AMOS 24 , nilai

*mahalanobis distance* tidak ada yang diatas 45,314 maka dapat disimpulkan tidak ada *outlier* pada data.

#### Multicolinearity and Singularity

Pengujian selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat *multikolinearitas* dan *singularitas* dalam sebuah kombinasi variabel. Cara untuk melihat gejala *multikolinieritas* adalah dengan melihat nilai korelasi antar variabel eksogen atau *independen*. Jika koefisien korelasi antar variabel *independen*  $> 0,9$  maka model dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi *multikolinieritas*. Nilai korelasi antar variabel eksogen adalah 0,434; 0,664; 0,698; nilai ini lebih kecil dari 0,9. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* atau *singularitas* dalam data ini. Dengan demikian data ini layak digunakan dalam penelitian.

#### Pengujian Nilai Residual

Pengujian terhadap nilai residual bertujuan untuk mengidentifikasi secara signifikan bahwa model sudah dapat diterima tanpa perlu adanya modifikasi model, model tidak perlu di modifikasi jika nilai residual yang ditetapkan tidak berada diatas +2.58 (Ghozali, 2020) Berikut nilai residual berdasarkan output *Standardized Residual Covariances* :

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan untuk memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *two-tailed* dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis tersebut akan diterima jika memiliki *t-value* lebih besar dari 1,96 (Hair, 2010). Nilai *t-value* dalam program AMOS 24 merupakan nilai *Critical Ratio* (C.R.) pada *Regression Weights* dari fit model. Apabila nilai *Critical Ratio* (C.R.)  $\geq 1,967$  atau nilai *probabilitas* (P)  $\leq 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak (hipotesis penelitian diterima).

Tabel 4.6 Regresion Weight

	Estimate	S.E.	C.R.	P
KKN < == HAK	0,04	0,056	0,706	0,480
KKN < == KK	0,314	0,116	2,711	0,007
KKN < == GK	0,173	0,077	2,233	0,026

Sumber : Output AMOS

Dari tabel 4.6 diatas terlihat jelas bahwa Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana T hitung (C.R)  $>$  T tabel 1.96 (Hair, 2010). sedangkan variable Hubungan Antar Karyawan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan dimana T hitung (C.R)  $<$  T tabel 1.96.

Dengan melihat hasil pengujian diatas, maka hasil hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesa kesatu adalah variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana nilai C.R 2.233  $<$  1.96 dan P 0.026  $>$  0.05. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak, dimana terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hipotesis kedua adalah variabel Hubungan Antar Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana nilai C.R 0.706  $<$  1.96 dan P 0.480  $>$  0.05. Hal ini berarti H<sub>0</sub> diterima, dimana tidak terdapat pengaruh dari Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Hipotesis ketiga adalah Variabel Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana nilai C.R 2.711  $>$  1.96 dan P 0.007  $<$  0.05. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak, dimana terdapat pengaruh dari Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## 5 Kesimpulan

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kondisi kerja di PT.XYZ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa hubungan antar karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengkaji lebih banyak referensi terkait Gaya Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Kerja dan Kinerja Karyawan agar hasil penelitian lebih baik dan lengkap lagi.

## Referensi

- Ato'illah, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1–18.
- Fajri, M. I., & Yulius, M. N. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. KSO. Yasa. Conbloc (Studi Kasus: PT. KSO. YASA. CONBLOC). *Abstract Of Undergraduate Research, Faculty Of Industrial Technology, Bung Hatta University*, 14(3).
- Ghozali, I. (2014). SEM metode alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gibson, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan Ke Dua*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 11(1).
- Mulyasa, E. (2013). Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1(2), 84–92.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, *Depok*. PT. Raja Grafindo Persada,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.