

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data yakni menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang bersifat umum. PT. Wahana Persada Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif (mobil) yang beralamatkan di JL.Z.A Pagar Alam No.6 Kedaton Bandar Lampung. Dalam deskripsi ini peneliti akan menggambarkan responden yang menjadi sumber informasi penelitian, berikut karakteristik responden antara lain: jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan.

Table 4.1

Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	<=20 tahun	4	9,1
2.	21-25 tahun	12	27,3
3.	26-30 tahun	19	43,2
4.	31-35 tahun	3	6,8
5.	36-40 tahun	4	9,1
6.	>41 tahun	2	4,5
Total		44	100,0

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Dari tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan usia didominasi sebagian besar oleh

karyawan yang berumur 26-30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 43,2%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	<=1 tahun	4	9,1
2.	2-6 tahun	25	56,8
3.	7-11 tahun	6	13,6
4.	>11 tahun	9	20,5
Total		44	100,0

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Dari tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan lama kerja karyawan didominasi sebagian besar oleh karyawan yang memiliki lama kerja selama 2-6 tahun sebesar 25 karyawan atau 56,8%.

Table 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	34	77,3
2.	DIPLOMA1/2/3	2	4,5
3.	S1	8	18,2
Total		44	100,0

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Dari tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan karyawan didominasi sebagian besar oleh responden karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 34 orang atau 77,3%.

4.1.2 Karakteristik Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Kepemimpinan *laissez Faire* dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan yang disebarkan kepada 44 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Kepemimpinan *Laissez Faire*

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Butir 1	21	47,7	19	43,2	4	9,1	0	0,0	0	0,0
2.	Butir 2	18	40,9	20	45,5	6	13,6	0	0,0	0	0,0
3.	Butir 3	15	34,1	17	38,6	9	20,5	3	6,8	0	0,0
4.	Butir 4	15	34,1	19	43,2	10	22,7	0	0,0	0	0,0
5.	Butir 5	16	36,4	22	50,0	6	13,6	0	0,0	0	0,0
6.	Butir 6	20	45,5	14	31,8	9	20,5	1	2,3	0	0,0
7.	Butir 7	17	38,6	18	40,9	8	18,2	1	2,3	0	0,0
8.	Butir 8	16	36,4	19	43,2	7	15,9	2	4,5	0	0,0
9.	Butir 9	21	47,7	14	31,8	8	18,2	1	2,3	0	0,0
10.	Butir 10	19	43,2	9	20,5	16	36,4	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4, mengenai hasil jawaban variabel kepemimpinan *laissez faire* dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 50,0% responden yaitu pada butir ke-5 pada pernyataan “Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dalam penyelesaian masalah”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan setuju terdapat pada butir ke-6 sebanyak 14 atau 31,8% responden yaitu pada pernyataan “Pemimpin memberikan dorongan positif kepada bawahan dalam penyelesaian masalah”.

Tabel 4.5
Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Butir 1	8	18,2	22	50,0	11	25,0	3	6,8	0	0,0
2.	Butir 2	10	22,7	19	43,2	12	27,3	3	6,8	0	0,0
3.	Butir 3	12	27,3	23	52,3	8	18,2	1	2,3	0	0,0
4.	Butir 4	20	45,5	18	40,9	5	11,4	1	2,3	0	0,0
5.	Butir 5	10	22,7	14	31,8	20	45,5	0	0,0	0	0,0
6.	Butir 6	14	31,8	22	50,0	8	18,2	0	0,0	0	0,0
7.	Butir 7	10	22,7	27	61,4	5	11,4	2	4,5	0	0,0
8.	Butir 8	9	20,5	18	40,9	11	25,0	6	13,6	0	0,0
9.	Butir 9	12	27,3	19	43,2	13	29,5	0	0,0	0	0,0
10.	Butir 10	20	45,5	16	36,4	8	18,2	0	0,0	0	0,0
11.	Butir 11	7	15,9	21	47,7	14	31,8	2	4,5	0	0,0

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5, mengenai hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 52,3% responden yaitu pada butir ke-3 pada pernyataan “Kondisi fasilitas tambahan seperti (AC, kipas angin, blower) sudah memadai, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan setuju terdapat pada butir ke-5 sebanyak 14 atau 31,8% responden yaitu pada pernyataan “Kondisi tempat bekerja membuat anda merasa tenang dan nyaman.

Tabel 4.6
Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Butir 1	16	36,4	15	34,1	12	27,3	1	2,3	0	0,0
2.	Butir 2	13	29,5	21	47,7	9	20,5	1	2,3	0	0,0

3.	Butir 3	16	36,4	19	43,2	7	15,9	2	4,5	0	0,0
4.	Butir 4	23	52,3	17	38,6	4	9,1	0	0,0	0	0,0
5.	Butir 5	22	50,0	14	31,8	7	15,9	1	2,3	0	0,0
6.	Butir 6	15	34,1	13	29,5	16	36,4	0	0,0	0	0,0
7.	Butir 7	16	36,4	23	52,3	5	11,4	0	0,0	0	0,0
8.	Butir 8	13	29,5	21	47,7	6	13,6	4	9,1	0	0,0
9.	Butir 9	13	29,5	19	43,2	9	20,5	3	6,8	0	0,0
10.	Butir 10	10	22,7	21	47,7	12	27,3	1	2,3	0	0,0
11.	Butir 11	24	54,5	15	34,1	5	11,4	0	0,0	0	0,0
12.	Butir 12	13	29,5	22	50,0	7	15,9	2	4,5	0	0,0

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6, mengenai hasil jawaban responden variabel kinerja dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 54,5% responden yaitu pada butir 11 pada pernyataan “Perusahaan menetapkan tujuan menantang untuk setiap karyawan sebagai pendorong produktifitas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan setuju terdapat pada butir ke-10 sebanyak 10 atau 22,7% responden yaitu pada pernyataan “Perusahaan memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa (uang, pengakuan, jabatan)”.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 22 responden yang dilakukan kepada sebagian sampel penelitian, dengan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila $\text{sig} < 0,05$, maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila $\text{sig} > 0,05$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Variabel Kepemimpinan *Laissez faire*

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,382	0,423	0,040	0,05	Valid
Butir 2	0,454	0,423	0,017	0,05	Valid
Butir 3	0,787	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,758	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,546	0,423	0,004	0,05	Valid
Butir 6	0,683	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,492	0,423	0,010	0,05	Valid
Butir 8	0,695	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,673	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,490	0,423	0,010	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7, mengenai uji validitas variabel kepemimpinan *laissez faire* menyatakan seluruh item pernyataan didapatkan hasil bahwa keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,423). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,624	0,423	0,001	0,05	Valid
Butir 2	0,722	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,553	0,423	0,004	0,05	Valid
Butir 4	0,717	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,584	0,423	0,002	0,05	Valid
Butir 6	0,565	0,423	0,003	0,05	Valid
Butir 7	0,375	0,423	0,043	0,05	Valid
Butir 8	0,519	0,423	0,007	0,05	Valid
Butir 9	0,684	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,535	0,423	0,005	0,05	Valid
Butir 11	0,574	0,423	0,003	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8, mengenai uji validitas variabel lingkungan kerja menyatakan seluruh item pernyataan didapatkan hasil bahwa keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,423). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Variabel Kinerja

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,670	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 2	0,366	0,423	0,047	0,05	Valid
Butir 3	0,508	0,423	0,008	0,05	Valid
Butir 4	0,446	0,423	0,019	0,05	Valid
Butir 5	0,616	0,423	0,001	0,05	Valid
Butir 6	0,742	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,466	0,423	0,014	0,05	Valid
Butir 8	0,510	0,423	0,008	0,05	Valid
Butir 9	0,713	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,680	0,423	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,576	0,423	0,003	0,05	Valid
Butir 12	0,578	0,423	0,002	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9, mengenai uji validitas variabel kinerja menyatakan seluruh item pernyataan didapatkan hasil bahwa keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,423). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reability kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Inteprestasi Nilai rAlpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014,p.184)

Berdasarkan tabel 4.10, mengenai ketentuan realibilitas maka diperoleh hasil pengujian data sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kepemimpinan <i>Laissez faire</i>	0,803	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,805	Sangat Tinggi
Kinerja	0,811	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11, terdapat bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai cronbach's alpha pada variabel kepemimpinan *laissez faire* dengan nilai 0,803 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan *laissez faire* memiliki realibilitas dengan tingkat sangat tinggi, variabel lingkungan kerja 0,805 dengan reliabel sangat tinggi dan variabel kinerja dengan nilai 0,811 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas ini untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Prosedur Pengujian:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
 Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan <i>Laissez faire</i>	0,815	3,23	0,653	Linier
Lingkungan Kerja	1,142	3,23	0,367	Linier

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar $0,815 < 3,23$ dan nilai sig variabel kepemimpinan *laissez faire* sebesar $0,653 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar $1,142 < 3,23$ dan nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar $0,367 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolonieritas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolonieritas
3. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolonieritas
Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolonieritas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan <i>Laissez faire</i>	0,946	1,057	Tidak ada gejala multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,946	1,057	Tidak ada gejala multikolonieritas

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13, mengenai hasil uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja sebesar $0,946 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,057 < 10$ artinya tidak ada gejala multikolonieritas atau hubungan di antara kedua variabel bebas tersebut.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Kepemimpinan *laissez faire* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang mempengaruhi variabel Kinerja (Y). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
X_1	= Kepemimpinan <i>Laissez faire</i>
X_2	= Lingkungan kerja
$b_1 b_2$	= Koefisien regresi
a	= Konstanta

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Sig
(Constanta)	3,086	0,597
Kepemimpinan <i>Laissez faire</i>	0,743	0,000
Lingkungan Kerja	0,352	0,004

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14, tersebut diatas merupakan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,086 + 0,743 (X1) + 0,352 (X2)$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,086 satu satuan. Jika jumlah variabel kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja tetap atau sama dengan nol.

a. Koefisien Regresi Kepemimpinan *laissez faire* (X1)

Jika jumlah kepemimpinan *laissez faire* (X1) naik sebesar satu satuan, maka kepemimpinan *laissez faire* akan meningkat sebesar 0,743 satu satuan.

b. Lingkungan kerja (X2)

Jika jumlah lingkungan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan, maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,352 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji t dilakukan dengan menghitung $df = n - k = 44 - 2 = 42$, sehingga diperoleh t_{tabel} . Berikut adalah tabel hasil uji $t = 2,018$. Berikut adalah pengujian yang menunjukkan hasil t yaitu:

Tabel 4.15

Variabel Kepemimpinan *Laissez Faire*

Variabel	t	Sig
Kepemimpinan <i>Laissez faire</i>	7,504	0,000

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,504. Jadi $t_{hitung} (7,504) > t_{tabel}(2,018)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap Kinerja .

Tabel 4.16

Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	t	Sig
Lingkungan Kerja	3,275	0,002

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,275. Jadi $t_{hitung} (3,275) > t_{tabel} (2,018)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho = Kepemimpinan *laissez faire* (X1) dan Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

Ha = Kepemimpinan *laissez faire* (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

Kriteria pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha ditolak
 - b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ha diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Model	F	F _{tabel}	Sig
Regression	38,519	3,23	0,000

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Dari tabel 4.17, terlihat bahwa F_{hitung} sebesar $38,519 > F_{tabel}$ dengan $df_1 = 2$ ($k-1=3-1=2$) dan $df_2 = 41$ ($n-k = 44-3 = 41$) adalah sebesar 3,23. Dengan sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan *laissez*

faire (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan *Laissez Faire* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Persada Lampung

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dalam penyelesaian masalah pada indikator variabel kepemimpinan *laissez faire* penyelesaian.

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel kepemimpinan *laissez faire* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung. Dengan kata lain apabila pemimpin menerapkan kepemimpinan *laissez faire* dalam memimpin, maka akan menjadikan karyawan lebih kreatif, karyawan yang bekerja secara kreatif akan menemukan cara-cara baru tentunya yang lebih efektif dan efisien untuk mempermudah pekerjaannya, ketika karyawan bekerja secara efektif dan efisien maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya pada PT. Wahana Persada Lampung.

Hasil ini juga didukung oleh teori Bangun (2014) mengatakan kepemimpinan *laissez faire*, dimana pemimpin tidak menjalankan tupoksinya dalam memimpin, pimpinan hanya membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian Silvia Agustin, dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh Gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Persada Lampung

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan kondisi fasilitas tambahan seperti (AC, Kipas angin, blower) sudah memadai, pada indikator variabel lingkungan kerja yaitu pertukaran udara.

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel kepemimpinan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung. Dengan kata lain apabila lingkungan kerja sudah ditingkatkan, karyawan dalam bekerja akan lebih nyaman, tenang dan fokus, ketika karyawan bekerja dengan nyaman, tenang dan fokus maka hal-hal yang tidak diinginkan akan terhindari, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung oleh teori Nitisemiti dalam Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini sejalan dengan penelitian Arianto, dkk (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan *Laissez Faire* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Persada Lampung

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dalam penyelesaian masalah pada indikator variabel kepemimpinan *laissez faire* penyelesaian. Pada variabel lingkungan kerja hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan kondisi fasilitas tambahan seperti (AC,

Kipas angin, blower) sudah memadai, pada indikator variabel lingkungan kerja yaitu pertukaran udara.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung, maka dapat diartikan jika kepemimpinan menerapkan tipe yang tepat dalam memimpin dan lingkungan kerja yang memadai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, apabila tipe kepemimpinan tidak tepat dan lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menurunkan pula kinerja karyawan.