

PENGARUH LINGKUNGAN INTERNAL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING, TBK. CABANG PADANG

Indri Friyanti, Agussalim M dan Rizka Hadya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti – AAI Padang

E-mail : indrifriyanti96@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis jalur dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan internal terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan $p \text{ value} < \alpha$ ($0.034 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. 2) Besarnya koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan $p \text{ value} > \alpha$ ($0.998 > 0.05$), sehingga koefisien jalurnya tidak signifikan. 3) Besarnya koefisien regresi variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan $p \text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui juga bahwa adanya pengaruh simultan antara lingkungan internal, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang sebesar 40.279 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Kata Kunci: lingkungan internal, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

*THE INFLUENCE OF THE INTERNAL ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, AND
WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT ENSEVAL PUTERA
MEGATRADING TBK PADANG BRANCH*

Indri Friyanti, Agussalim M dan Rizka Hadya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti – AAI Padang

E-mail : indrifriyanti96@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the internal environment and leadership style of employee performance through work stress variables both directly and indirectly at PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Padang Branch and to determine the influence of internal environment, leadership style, and work stress on employee performance both partially and simultaneously at PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Padang Branch. Data collection methods used in this research are by using field research and library research. The population in this study were employees of PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Padang Branch. Data analysis method in this study uses path analysis and multiple regression. The results of this study indicate that: 1) The magnitude of the regression coefficient internal environment variables on employee performance has a significant value of $p \text{ value} < \alpha$ ($0.034 < 0.05$), so the path coefficient is significant. 2) The magnitude of the regression coefficient variable leadership style on employee performance has a significant value $p \text{ value} > \alpha$ ($0.998 > 0.05$), so the path coefficient is not significant. 3) The magnitude of the regression coefficient of work stress variables on employee performance has a significant value of $p \text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), so the path coefficient is significant. The results of the analysis using the F test can also be seen that there is a simultaneous influence between internal environment, leadership style, and work stress together on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Padang Branch is 40,279 with a significance level of 0,000 ($p < 0.05$).

Keywords: *internal environment, leadership style, and work stress on employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira (2012) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut wirawan (2015:238) kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang dipergunakan untuk kinerja diantaranya adalah *performance*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin.

Agar bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan, upaya tersebut sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia terhadap pengaruh kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan internal mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan internal yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan motivasinya untuk bekerja secara optimal. Lingkungan internal yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa

dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Selain itu, gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu perusahaan juga sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan dari beberapa faktor antara lain faktor manusia, terutama pada orang yang memegang puncak kepemimpinan dan aturan-aturan dalam melaksanakan tugas masing-masing dimana setiap manajer memiliki gaya kepemimpinan berbeda-beda dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stress bagi orang lain. Mengelola stress diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk yang bergerak dibidang penjualan barang-barang farmasi terutama produk-produk Kalbe Farma, Hexpharm Jaya, Interbat, Sanghyang Perkasa, Saka Pharma, Bintang Toedjoe, Kara Santan Pramata dan alat-alat Kesehatan. Produk-produk tersebut disalurkan kepada outlet-outlet atau pelanggan secara terus-menerus dengan jumlah dan mutu produk yang terus terjaga kualitasnya.

Menurut pengamatan penulis kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera

Megatrading, Tbk Cabang Padang masih perlu perbaikan. Hal ini terlihat pada perilaku, sikap dan keamanan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan. Masih ada karyawan yang kurang berprestasi seperti dalam hal kedisiplinan, kerjasama maupun tanggung jawab.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stresss kerja yang sesuai sehingga tercapai kinerja yang optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, yaitu dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Internal, Gaya Kepemimpinan dan Stresss Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut Rivai (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dari beberapa definisi kinerja karyawan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Internal

Menurut Mulyadi (2016:13) lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu : lingkungan kerja secara eksternal dan lingkungan kerja secara internal. 1.Lingkungan kerja eksternal adalah lingkungan yang tidak berkaitan langsung (kekuatan luar) kepada sebuah perusahaan atau organisasi tetapi berpotensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. 2.Lingkungan kerja internal adalah lingkungan kerja yang berkaitan langsung dan berpotensi untuk kegiatan organisasi perusahaan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien Sedarmayanti (2015).

Indikator lingkungan internal adalah Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan atasan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan internal adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh

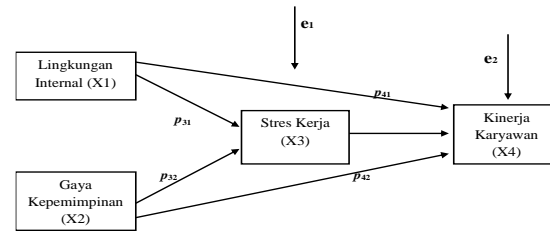
bawahannya. Menurut Harseyand Blanchard yang dikutip Gibson et.al (2012: 314) mengemukakan beberapa indikator Gaya Kepemimpinan:

1. Gaya partisipatif dengan indikator :
 - a) Berkonsultasi dengan bawahan.
 - b) Menggunakan saran yang diberikan bawahan dalam mengambil keputusan.
2. Gaya pendelegasian, dengan indikator :
 - a) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengoptimalkan kemampuannya.
3. Gaya Telling atau memberitahukan dengan indikator :
 - a) Memberitahukan kepada bawahan apa yang menjadi tugas pekerjaan.
 - b) Memberitahukan tentang bagaimana dan kapan pekerjaan dilakukan.
4. Gaya selling atau menjual dengan indikator :
 - a) Memberikan instruksi dan dukungan yang jelas kepada bawahan.

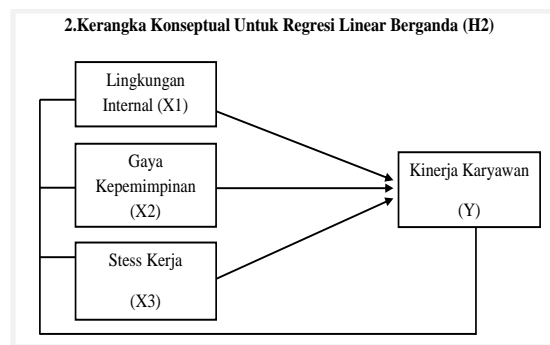
Stress Kerja

Menurut Lijan (2017:472) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup,teknan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stress kerja menurut Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Kerangka Konseptual Path Analisis (H1)



Regresi Linear Berganda (H2)



Hipotesis

H1 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan melalui stress kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.Enseval Putera Megatrading,Tbk cabang padang.

H2 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Enseval Putera Megatrading,Tbk cabang padang.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. Riset kepustakaan (*library research*)
Yaitu penelitian dilakukan melalui kepustakaan dan internet.serta sumber-sumber lainnya seperti Data-data,

teori-teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini yang bersumber dari buku referensi, jurnal, skripsi dan artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian penulis.

2. Riset lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Hasil pengambilan dokumentasi terhadap dokumen / arsip pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Padang.

2. Angket (*kuesioner*)

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden yang menjadi anggota sampel penelitian untuk diisi dan dijawab.

3. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian ini dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Data Primer

Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan satu-satunya alat yang diinginkan untuk mengumpulkan data dari responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar objek yang diteliti, akan tetapi memiliki hubungan dengan data yang telah dikumpulkan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Populasi dan Sampel

1. populasi

Populasi (*population*) adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (sekarang, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk cabang Padang berjumlah 82 orang selama waktu penelitian.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini merupakan jumlah populasi yang di ambil, karena populasi pada penelitian ini berjumlah 82 orang, maka dapat dikatakan sebagai sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk diutamakan dalam pengembangan dan evaluasi terhadap suatu konsep dan teori. Menurut

Imam Ghazali (2011; 90-92), pengujian validitas adalah sebuah uji yang ditujukan untuk mengukur kebenaran dari apa yang sebenarnya diukur. Di dalam melakukan pengujian validitas peneliti menggunakan *corrected item correlation*. Di dalam model tersebut masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid bila menghasilkan faktor loading di atas atau sama dengan r_{tabel} dan tidak memiliki fungsi ganda (ambigu). Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada lampiran.

Uji Reliabilitas

Merupakan pengujian yang dilaksanakan untuk reliabilitas dari data yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang reliabel yaitu dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* yang ditemukan dari variabel yang reliabel tersebut dengan r_{tabel} jika nilai *cronbach alpha* tersebut berada di atas r_{tabel} , maka item-item atau variabel yang telah reliabel tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Imam Ghazali, 2011; 94-95).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu :

- a. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Yang dimaksud dengan uji multikoleniaritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikoleniaritas antara sesama variabel bebas. Jika terdapat multikoleniaritas maka, salah satu dari variabel tersebut harus dieleminir atau dikeluarkan dari persamaan.

Toleransi mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *toleransi* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolenieritas yang tinggi. Nilai *cut off* Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi (Baroroh, 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu persamaan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Sedangkan jika varians berbeda, maka heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah jika tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedostisitas pada model regresi ini.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah pertama dengan mengetahui besarnya persentase jawaban

responden terhadap empat variabel yang dianalisa.

Analisa ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara pengujian data ke dalam table distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal ini nilai rata-rata, median, modus dan nilai disperse). Analisa ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path Analysis digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan yang interaktif/ *reciprocal*).

Diagram jalur ini digunakan berdasarkan kerangka konseptual yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian.

$$X3 = P31 X1 + P32 X2 + e1$$

$$X4 = P41 X1 + P42 X2 + P43 X3 + e1$$

Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan maka digunakan alat uji statistik yaitu linear berganda yang dapat dirumuskan :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

α = Konstanta

Y = Kinerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing – masing variabel

X1 = Lingkungan internal

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Stress kerja

e = Variabel Pengganggu

Untuk memudahkan dalam analisis data pembahasan penelitian ini, maka dalam pengolahan data dan analisis data digunakan program komputer, yaitu program SPSS 24. (Agussalim Manguluang, 2015:88)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji T

Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Secara umum (Gujarati, 2012) merumuskan uji t-statistik ke dalam persamaan berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t = Mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan : (df) = n-2

Sb = Standar Baku

b = Koefisien Regresi

Kriteria Pengujian :

jika signifikan $> \alpha$ 5% H_0 diterima dan H_a ditolak.

jika signifikan $< \alpha$ 5% H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara beberapa variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2015).

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dengan $\alpha = 5\%$ bila signifikan $< \alpha$ maka H_a diterima yang berarti bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Internal (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Stress Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui total mean variabel lingkungan internal (X1) diperoleh nilai sebesar 3,70 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,01 yang artinya bahwa selama ini para karyawan memberikan penilaian bahwa hubungan atasan dengan bawahan masuk dalam kategori Baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui total mean variabel gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai sebesar 3,73 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,66 yang artinya bahwa selama ini para karyawan memberikan penilaian bahwa kepemimpinan partisipatif, pendelegasian, telling dan selling masuk dalam kategori Baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui total mean variabel stress kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 3,93 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,61 yang artinya bahwa selama ini para karyawan memberikan penilaian bahwa beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja komunikasi

dan otoritas kerja masuk dalam kategori Baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui total mean variabel kinerja karyawan (X4) diperoleh nilai sebesar 3,89 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,47 yang artinya bahwa karyawan memberikan penilaian tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif dan peluang masuk dalam kategori Baik.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan semua item lingkungan internal 1 sampai lingkungan internal 9 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,2172$. Berdasarkan analisis ini maka semua item pertanyaan lingkungan internal 1 sampai lingkungan internal 9 layak dilanjutkan ke penelitian.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan semua item gaya kepemimpinan 1 sampai item gaya kepemimpinan 12 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,2172$. Berdasarkan analisis ini maka semua item pertanyaan gaya kepemimpinan 1 sampai item gaya kepemimpinan 12 layak dilanjutkan ke penelitian.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan semua item stress kerja 1 sampai item stress kerja 15 adalah valid, dimana pernyataan stress kerja memiliki nilai *correlated item total correlation* $> 0,2172$. Berdasarkan analisis ini maka semua item pertanyaan stress kerja 1 sampai item stress kerja 15 layak dilanjutkan ke penelitian.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan semua item kinerja karyawan 1 sampai kinerja karyawan 21 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,2172$. Berdasarkan analisis ini maka semua item pertanyaan kinerja karyawan 1 sampai kinerja

karyawan 21 layak dilanjutkan ke penelitian.

Uji Reliabilitas Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Internal (X_1)	0,714	Reliabilitas
2	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,711	Reliabilitas
3	Stress Kerja (X_3)	0,691	Reliabilitas
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,702	Reliabilitas

Sumber : lampiran 4 dan data diolah penulis 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,2172 (untuk $n=82$ r table=0,2172). Berdasarkan uji reliabilitas maka semua variabel penelitian lingkungan internal, gaya kepemimpinan, stress kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel maka semua item pertanyaan pada variabel ini layak dilanjutkan ke penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Internal (X_1)	0,200	0,05	Normal
2	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,200	0,05	Normal
3	Stress Kerja (X_{23})	0,094	0,05	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,059	0,05	Normal

Sumber : lampiran 5 dan data diolah penulis 2018

Dari Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,2059, variabel lingkungan internal (X_1) sebesar 0,200, variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,200 dan variabel stress kerja (X_3) sebesar 0,094, jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel

penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

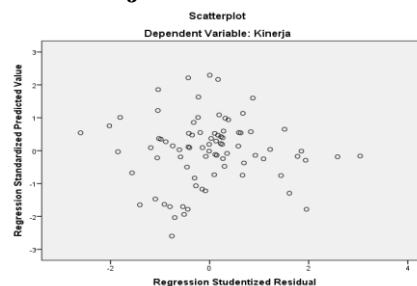
Uji Multikolinieritas Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolinearitas sebagaimana terlihat bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedostisitas pada model regresi ini. Hasil uji heteroskedostisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: lampiran 5 dan hasil pengolahan data SPSS 20.00, 2018

Berdasarkan gambar 4.1 ditemukan penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpecah dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan tidak ada terjadi kasus heterokedastisitas, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas maka penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Kuantitatif

Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Pengaruh lingkungan internal dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja. Hal pertama yang dilakukan adalah melihat pengaruh lingkungan internal dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15 :

Hasil Analisa Lingkungan Internal (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) terhadap Stress Kerja (X₃)

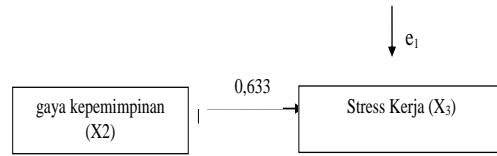
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,884	4,074		8,317	,000
lingkungan internal	-,086	,169	-,075	-,509	,612
gaya kepemimpinan	,618	,144	,633	4,283	,000

a. Dependent Variable: stress kerja
 Sumber : lampiran 6 dan hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,612 > 0,05, sehingga koefisien jalurnya tidak signifikan karena koefisien jalurnya tidak signifikan maka jalur dari lingkungan internal (X₁) ke stress kerja (X₃) jalurnya tidak terhubung. Sedangkan nilai signifikan gaya kepemimpinan (X₂) adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari gaya kepemimpinan (X₂) ke stress kerja (X₃) terhubung. Dengan demikian diperoleh diagram jalur I sebagai berikut :

Gambar 4.2 Struktur Path I



Berdasarkan gambar 4.2 dapat dibuat persamaan Struktur Path I sebagai berikut:

$$X_3 = 0,633 X_2 + \epsilon_1 \text{ dimana}$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,332}$$

$$= 0,668$$

Setelah didapatkan pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan terhadap stress kerja, langkah selanjutnya adalah melihat pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pathnya dapat dilihat pada tabel 4.16 dan 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisa Lingkungan Internal (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) dan Stress Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (X₄)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,117	5,665		3,551	,001
Lingkungan Internal (X1)	,370	,171	,247	2,160	,034
Gaya Kepemimpinan(X2)	-,002	,163	-,002	-,015	,988
Stress Kerja(X3)	,848	,114	,644	7,427	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(X₄)
 Sumber : lampiran 6 dan hasil pengolahan data SPSS

Tabel 4.17 Model Summary II

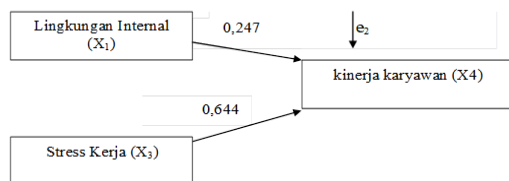
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,593	3,88171

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X₃), Lingkungan Internal (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂)
 Sumber : lampiran 6 dan hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan internal (X₁) sebesar 0,034 < 0,05, sehingga koefisien jalurnya

signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari lingkungan internal (X_1) ke kinerja karyawan (X_4) terhubung. Sedangkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X_2) adalah sebesar $0,988 > 0,05$, sehingga koefisien jalurnya tidak signifikan, karena koefisien jalurnya tidak signifikan maka jalur dari gaya kepemimpinan (X_2) ke kinerja karyawan (X_4) tidak terhubung. Dan nilai signifikan stress kerja (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari stress kerja (X_3) ke kinerja karyawan (X_4) terhubung. Dengan demikian diperoleh diagram jalur II sebagai berikut :

Gambar 4.3
Struktur Path II

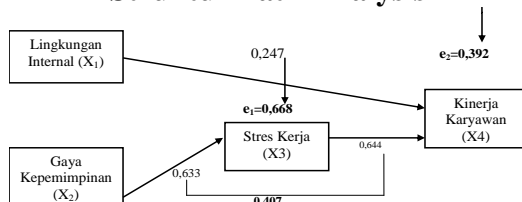


Berdasarkan gambar 4.3 dan tabel 4.17 maka dapat dibuat persamaan struktur path II sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X_4 &= 0,247 X_1 + 0,644 X_3 + \varepsilon_2 \\ \varepsilon_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,608} \\ &= 0,392 \end{aligned}$$

Dari gambar 4.2 dan gambar 4.3 maka dapat dibuat diagram jalur utuh seperti gambar 4.4 sebagai berikut :

Gambar 4.4
Struktur Path Analysis



Sumber: data diolah penulis 2018

Berdasarkan gambar 4.4 di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Pengaruh langsung dari lingkungan internal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,247 satuan
2. Pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap stress kerja adalah sebesar 0,633 satuan
3. Pengaruh langsung dari stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,644 satuan
4. Pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan melalui stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,407 satuan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20,117	5,665			3,551	,001
Lingkungan internal	,370	,171	,247		2,160	,034
Gaya kepemimpinan	-,002	,163	-,002		-,015	,988
Stress kerja	,848	,114	,644		7,427	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : lampiran 7 dan hasil pengolahan data SSS 20.00, 2018.

Berdasarkan tabel 4.20 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 20,117 + 0,370X_1 - 0,002X_2 + 0,848X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 20,117 hasil tersebut

menunjukkan bahwa jika asumsikan lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja bernilai konstan maka perubahan kinerja karyawan adalah sebesar 20,117 hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tanpa lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja, kinerja relatif menunjukkan peningkatan.

2. Lingkungan internal memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.370 hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa jika asumsi lingkungan internal mengalami peningkatan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi faktor lain selain lingkungan internal dianggap tetap atau konstan.
3. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0.002 hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa jika asumsi Gaya kepemimpinan mengalami penurunan akan mendorong penurunan kinerja karyawan dengan asumsi faktor lain selain Gaya kepemimpinan dianggap tetap atau konstan.
4. Stress kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.848 hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa jika asumsi Stress kerja mengalami peningkatan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar dengan asumsi faktor lain selain Stress kerja dianggap tetap atau konstan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.593	3,882

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Lingkungan internal, Gaya kepemimpinan

Sumber : lampiran 8 dan hasil pengolahan data SPSS 20.00, 2018

Hasil Nilai R² (*Adjusted R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R² (*Adjusted R-Square*) adalah sebesar 0,593 hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang adalah sebesar 59,3% sisanya 40,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian. Seperti pelatihan, kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, efisiensi dan mutu.

Uji t

Model	Coefficients ^a		
		T	Sig.
1	(Constant)	3,551	,001
	Lingkungan internal	2,160	,034
	Gaya kepemimpinan	-,015	,988
	Stress kerja	7,427	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Lampiran 9 dan hasil pengolahan data SPSS 20.00, 2018

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 82 - 3 - 1 = 78$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1,991 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 4.20 diatas diketahui sebagai berikut:

1. Nilai t hitung dari variabel lingkungan internal adalah sebesar 2,160 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,991. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,034 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan internal secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,015 yang nilainya lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,991. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,988 > 0,05$ jadi H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara individual negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung dari variabel stress kerja adalah sebesar 7,427 yang nilainya lebih besar dari nilai t table sebesar 1,991. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.20.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji Kelayakan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1820,735	3	606,912	40,279	,000 ^b
	Residual	1175,277	78	15,068		
	Total	2996,012	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress kerja, Lingkungan internal, Gaya kepemimpinan
Sumber : lampiran 9 dan hasil pengolahan data SPSS 20.00, 2018

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 40.279 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang

Lingkungan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti hubungan atasan dengan bawahan, hubungan atasan dengan atasan terjalin baik, hubungan karyawan dengan karyawan ramah dan bersahabat. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Diana Khairani Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan internal (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi p value $<$ α ($0.034 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Maka lingkungan internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang

Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil statistik yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Mas Marven (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi p value $>$ α ($0.998 > 0.05$), sehingga koefisien jalurnya tidak signifikan. Maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang

Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti beban kerja yang diberikan terlalu sulit dan kompleks, sikap pemimpin yang semua keputusan dan kebijakan selalu diambil oleh pemimpin itu sendiri, menggunakan waktu dengan efisien, komunikasi terjalin dengan baik dengan semua karyawan dan otoritas kerja terkendali dengan baik sesuai aturan perusahaan. Apapun Stress Kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut sangat berdampak terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil statistik yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Marliza (2016) yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi stress kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi ρ value $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Maka stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang

Pengaruh Lingkungan Internal, Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 40.279 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang. Hasil Nilai R^2 (*Adjusted R-Square*) digunakan untuk mengukur

seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (*Adjusted R-Square*) adalah sebesar 0,593 hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang adalah sebesar 59,3% sisanya 40,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian. Seperti pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja, pengembangan diri, efisiensi dan mutu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian analisis path lingkungan internal tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang. Sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang.
2. Lingkungan internal, gaya kepemimpinan, dan stress kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang. Hal ini diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 40,279.
3. Hasil analisis Koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 59,3% persentase yang diberikan oleh variabel lingkungan

internal, gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang. Dan sisanya sebesar 40,7% diperoleh dari variabel diluar penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Padang
Diharapkan dapat meningkatkan lingkungan internal, gaya kepemimpinan dan stress kerja seperti menjalin hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan atasan dengan atasan, hubungan karyawan dengan karyawan, sikap pemimpin, waktu kerja, kejelasan menyampaikan tugas dan rasa hormat bawahan agar dapat mempertahankan kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan
 - a. Karyawan diharapkan terus meningkatkan potensi dirinya dan membuat rencana kerja guna meningkatkan keefektifan kerja.
 - b. Karyawan diharapkan memberikan masukan yang baik bagi perusahaan, sehingga perusahaan juga dapat mengimplementasikan masukan demi kebaikan bersama.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian sebaiknya mengambil sampel dari keseluruhan karyawan perusahaan agar dapat diperoleh hasil yang lebih baik. Serta penelitian selanjutnya harus dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi dan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang. 2015. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press Universitas Ekasakti, Padang
- Agussalim Manguluang. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ekasakti Press Universitas Ekasakti, Padang
- Agussalim Manguluang. 2015. *Statistik Dasar*, Ekasakti Press Universitas Ekasakti, Padang
- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* ed.Rev IV Penerbit Rineka Cipta, Yogyakarta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Ernie.T.Sule, Kurniawan Syaefullah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Cetakan kesepuluh. Penerbit kencana. Jakarta
- Gibson, J.L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly Jr., dan R. Konopaske. (2012) *Organizations: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor
- Mulyadi, 2016. *Pengantar Manajemen*. In Media. Bogor
- Nimpumo, Galih aryo.2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2015.*Kepemimpinan dan prilaku organisasi*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori kepraktek*. Edisi ke tiga, Cetakan ke tujuh. PT.Rajawali pers. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi, birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Cetakan kelima. Mandar Maju. Bandung:
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soukidjo, Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Rineka Cipta. Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit CAPS.
- Usman, Husaini.2016. *Manajemen Teori, Praktik,dan riset pendidikan*.Edisi Keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Edisi Ketiga. PT Rajawali Pers. Jakarta
- Wibowo.2016. *Gaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Indonesia : Teori ,psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Cetakan pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Jurnal dan skripsi

- Anggit Astianto, (2014) *Pengaruh stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)
- Andrew C.Johannes1, Adolfina2 Rita N. Taroreh3, (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016
- Bangun Prajadi Cipto Utomo, (2014) *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta*. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1 Juni Tahun 2014
- Bisma. (2016) *Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Riyanthi Investama*. e-Journal Universitas

- Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016) Skripsi, fakultas Ekonomi: Universitas Ekasakti.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA, Malikusalem Industrial Engineering Journal. Vol 2 No 2013 hal 18-23 ISSN 2302934X
- Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra, (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. Skripsi fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti. Padang
- Eko Putra, (2015) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) syariah ujung gurun padang. Skripsi, fakultas Ekonomi. Universitas Ekasakti. padang
- Fariz Ramanda Putra, (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). Jurnal administrasi Bisnis, vol. 6 No.1. Hal. 1-8.
- Goswami, T. G. (2015) "Job Stress and Its Effect on Employee Performance in Banking Sector". Indian Journal of Commerce & Management Studies. 6 (2), 51-56.
- Hendriawan, (2014) . Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra multiguna sejahtera dikabupaten jnowe utara provinsi sulawesi tenggara. Skripsi, fakultas Ekonomi: Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Mas Marven, (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai* PT. Kantor Wali Nagari Lumpo Kabupaten Pesisir Selatan, Maulana, Fakhrian Harza., Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayoan. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.22, No.1, Hal.1-8.
- Marliza.(2016). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai dinas sosial provinsi sumatera barat. Skripsi, fakultas Ekonomi. Universitas Ekasakti. Padang
- Resa Almustofa, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta),
- Rifandi. 2017. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi. Universitas Halu Oleo Kendar
- Sarly Sariadi. 2013. Gaya kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII Di Manado. Jurnal EMBA. Vol 1 No. 4 Desember 2013, hal 31-39 ISSN 2303-1174 .
- Sudarmo, (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Jurnal Sains Terapan. No.1 Vol 2 Juni ISSN 2406-8810.