

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu)

Oleh : Yeldi Okta Saputra

Email: yelddyo@gmail.com

Pembimbing: Dr. H. Seno Andri, MM, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Leadership style and work environment will impact on employee performance. So to build an organization, leaders and workers must work together to achieve company goals. This study aims to determine about the influence of leadership style and working environment on the performance of the employee (Study at The PTPN V Vice Factory Rokan Hulu District). Styles leadership as a variable (X_1), the work environment as a variable (X_2) and employee performance as (Y). The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 17, wherein the samples used are permanent employees at The PTPN V Vice Factory Rokan Hulu District by respondents as many as 62 peoples. The formula used to determine the sample slovin, as well as a sampling technique by means of probability sampling include. Data collection through questionnaires and interview. Results so it can be know that the leadership style variable have a significant effect on the performance of employees, the working environment have a significant effect on employee performance, and significant relationship between the leadership style and work environment on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah ketat dan pesat, sehingga setiap perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu pada perusahaan kecil ataupun pada perusahaan besar. Sumber daya manusia merupakan salah satu mesin penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan,

sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 1996:32). Tujuan utama dalam memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan menganalisis dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia khususnya tentang mutu dalam suatu sistem yang lebih besar adalah strategi organisasi. Draft (2002: 8) menyatakan Dalam penempatan sasaran-sasaran

organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Membahas tentang sumber daya manusia, maka tidak terlepas dari kinerja yang dilakukan oleh manusia itu sendiri.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana diungkapkan oleh **Mangkunegara (2005: 67)** bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Timple dalam Riyadi (2011: 40) menyatakan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Pada hal ini terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Timple dalam Mangkunegara dalam Ari dkk (2015: 2)** Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dari lingkungan seperti sikap, tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di

dalam maupun luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kinerja karyawan.

Nugraha (2009: 4) menyatakan bahwa bagi karyawan seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan manusia lain bersifat simbiosis mutualisme, yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan membutuhkan diantara kedua belah pihak.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. **Lodge dan Derek (1993)** menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu. Tugas pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Kepemimpinan menggambarkan bentuk aturan pimpinan dan aturan mereka mencapai efektivitas kerja melalui orang lain. **Aprilita dalam Ari dkk (2015: 2)** menyatakan terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melakukan tugas serta tanggungjawabnya melampaui kepentingan pribadi mereka, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional adalah menekan pada hubungan transaksi atau pertukaran yang terjadi antara pimpinan dan bawahan terkait apa yang dibutuhkan bawahan serta

spesifikasi atau syarat yang ditentukan oleh pimpinan dalam suatu hubungan kerja.

Selain faktor dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memuaskan bagi karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. **Sukanto dan Indriyo (2000: 151)** menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh langsung pada pekerjaan karyawan, sehingga baik atau tidaknya kondisi lingkungan kerja dapat langsung dirasakan oleh karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. **Nitisemito dalam Shinta (2013: 105)** menyebutkan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. **Sedarmayanti (2001: 2)** menyatakan kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Secara garis besar, terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung dan tidak langsung (**Sedarmayanti dalam Ari dkk, 2015: 2**). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yakni pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, ruang gerak karyawan, keamanan, kebisingan, dan musik (**Hati, 2013: 105**).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu)”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu, **Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu ?**

TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.
- 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.
- 3) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

MANFAAT PENELITIAN

- 1) Bagi Akademis, untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Administrasi Bisnis khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- 2) Bagi perusahaan Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Bagi pembaca, untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Ralph M. Stogdill (Sopiah, 2008:10) mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini yaitu:

- 1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu, menegaskan, status pimpinan dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang menejer akan menjadi tidak relevan.
- 2) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pimpinan dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
- 3) Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya,

pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Dalam Handoko (1995: 297) Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen. Bawahan tahu secara jelas apa yang diharapkan dari mereka dan perintah-perintah khusus yang diberikan oleh pemimpin. Pimpinan mengawasi seluruh tindakan kerja dari bawahannya sesuai dengan aturan yang ada pada tempat kerja.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik. Kebutuhan ini mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
- 3) Kecerdasan, dalam organisasi sebagai seorang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk mengatasi setiap masalah yang akan dihadapi atau sedang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin juga dituntut untuk mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang luas guna mendukung pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pemecahan suatu masalah. Hal ini mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat. Salah satu nilai kepemimpinan yang mutlak diperlukan dalam memimpin organisasi atau perusahaan adalah ketegasan. Ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari keputusan yang akan

diambil, serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat. Ketegasan seorang pemimpin ini merupakan nilai universal yang diperlukan seorang pemimpin. Penundaan pengambilan keputusan akan menimbulkan biaya yang mungkin tak terbayar dan bisa berakibat fatal.

- 5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah. Pemimpin harus mempunyai kepercayaan pada dirinya sendiri sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain pada saat membuat keputusan. Kepercayaan diri harus dimiliki oleh setiap pemimpin agar dapat terus mempelajari mengenai perusahaannya dan mampu memimpin secara efektif. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri dapat mengetahui bagaimana menyatukan semua bagian atau departemen dalam sebuah perusahaan.
- 6) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi. Pemimpin yang memiliki banyak inisiatif begitu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pengikut atau bawahan dapat bekerja dengan cepat. Bila ada masalah atau hal yang menghambat pekerjaan, masalah tersebut tidak akan lama mengganggu jalannya pekerjaan karena pimpinan cepat mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah yang ada.

Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan atau tempat dimana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (**Nitisemito, 1992: 182**). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (a) lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbenakut fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun

tidak langsung. (b) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan menjadi menjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Ataupun dengan bawahan (**Sedarmayanti, 2001: 3**).

Menurut **Nitisemito (1992:159)** lingkungan kerja diukur melalui, suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan tersedianya fasilitas bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Irawan (2000, 588)** kinerja adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati dan dapat diukur. Sehingga kinerja dapat merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Bernardin dalam Robbins (2003: 260) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan sumber hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja disaat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah kativitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi targer, berdasarkan tanggal yang di tentukan dan waktu yang di tetapkan. diukur dari prsepsi kasryawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai output
- 4) Efektivitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan

baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.
- 6) Komitmen kerja, merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Lokasi Pengambilan Data, Populasi, dan Sampel

Peneliti mengadakan penelitian bertempat di di Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 160 orang yang merupakan karyawan perusahaan PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu dan sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang dari karyawan perusahaan PTPN V Sei Rokan

Kabupaten Rokan Hulu dengan menggunakan rumus **Slovin dalam Umar (2008:78)** untuk menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2} \quad n = \frac{160}{2,6} = 61,53 = 62$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dan wawancara atau interview. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi liner sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Hubungan Gaya Kepemimpinan (X₁) Pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap hubungan gaya kepemimpinan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa total skor responden dari 15 item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah **2880** yang berada pada rentang **2420-3164** dengan kategori **netral**. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai gaya kepemimpinan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu masih dilaksanakan dengan netral.

Analisis Deskriptif Hubungan Lingkungan Kerja (X₂) Pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap hubungan lingkungan kerja pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa total skor responden dari 6 item pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah **2285** yang berada pada rentang **1568–1866** dengan kategori **sangat baik**. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai lingkungan kerja pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu dilaksanakan dengan sangat baik.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) Pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa total skor responden dari 13 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah **2553** yang berada pada rentang **2098–2743** dengan kategori **netral**. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu masih dilaksanakan dengan netral.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi, validitas ini digunakan untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Masing-masing item bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 62 orang maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan $df = n - 2$ jadi $df = 62 - 2 = 60$ dengan r_{tabel} adalah 0,250.

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel besar dari 0,60. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,719, pada variabel lingkungan kerja (X₂) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786, dan variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel X₁, X₂, dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan guna penelitian.

Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah hitung dengan SPSS maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

$$Y = 2,570 + 0,262 X + e$$

Artinya angka –angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2.570. Artinya adalah apabila variabel gaya kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 2,570.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,262. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262.

Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah hitung dengan SPSS maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 2,570 + 1,143 + e$$

Artinya angka –angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,570. Artinya apabila variabel lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 2,570.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1,143. Artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 1,143.

Regresi linear berganda antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah hitung dengan SPSS maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.570 + 0,262X_1 + 1.143X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,570. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 2,570.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,262. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 1,143. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,143 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R²) antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,878 Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 87,8%. Sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji t) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} (2,389) > t_{tabel} (2,001)$ dan $Sig. (0,020) < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} (7,410) > t_{tabel} (2,001)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil $F_{hitung} (213,266) > F_{tabel} (3,152)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Maka hipotesis ini mengatakan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu dinilai sudah baik, dilihat dari tanggapan responden yang tertinggi yaitu pada kemampuan, yaitu pimpinan yang berkedudukan sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Lingkungan kerja pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu sudah dikatakan dapat diterima, dengan terbukti dari indikator yang peneliti berikan yaitu skor tertinggi terdapat pada indikator suasana kerja yaitu sosialisasi dengan rekan kerja yang tidak hanya membuat suasana kerja terasa lebih aman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkatkan.
3. Kinerja karyawan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu dinilai sudah baik, dilihat dari pernyataan responden tertinggi yaitu kemandirian yaitu karyawan melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
4. Gaya kepemimpinan pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang digunakan oleh perusahaan akan menumbuhkan prestasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu diharapkan lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya pada indikator yang terendah yaitu ketegasan, karena masih ada karyawan yang tidak menyukai terhadap kepemimpinannya, dimana pemimpin dapat membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat yang berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga disarankan pemimpin memperbaiki cara kepemimpinannya dalam memecahkan masalah agar menyukai terhadap kepemimpinannya.
2. Lingkungan kerja yang sudah diterapkan perusahaan dengan baik. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta dapat meningkatkan lagi terutama pada hubungan dengan rekan sekerja, dimana sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.
3. Pemimpin Pabrik PTPN V Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan dan lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David, Keith. 1985. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Indeks

- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Jakarta: Prenada Media.
- Gibson, James L, dkk. 1996. (Translator) *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hati, Shinta Wahyu. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian Fungsional di Poliklinik Negeri Batam*. Batam: Jurnal Prespektif Bisnis, vol. I No 2, Bulan Desember 2013, ISSN: 2338-5111.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ivancevish, John M, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Financial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jawa Timur: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.vol 13 No.1, Maret 2011:40-45.
- Robbin, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sayuti, Achmad. 2001. *Kepemimpinan Organisasi*. Grafika.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Suminar, Ari Cahyo, dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Produksi PT. Esentra Indonesia)*. Siduarjo: Jurnal Adm.Bisnis(JAB)|Vol.2 No.2.September.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.