

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : ARINI CHAIRRIDA
NPM : 1505160426
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari jumat, tanggal 04 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ARINI CHAIRRIDA
N P M : 1505160426
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Penguji II

MUHAMMAD FAHMI, SE., MM.

Pembimbing

MURVIANA KOTO, SE., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

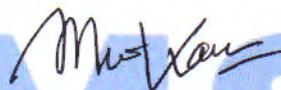
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ARINI CHAIRRIDA
NPM : 1505160426
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi



(MURVIANA KOTO, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.)

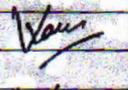
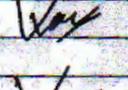
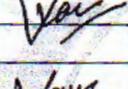
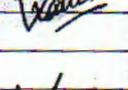


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

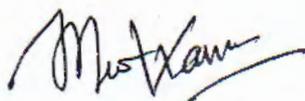
Nama Mahasiswa : ARINI CHAIRRIDA
NPM : 1505160426
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12 - 08 - 2019	- Diskusi hasil seminar proposal dan saran atas perbaikan dari pembimbing.		
19/ 8 - 2019	- Revisi keislaman penelitian		
23/ 8 - 2019	- Revisi Bab - IV		
10/ 8 - 2019	- Revisi hasil penelitian		
16/ 9 - 2019	- Revisi sistematika penelitian dan hasil penelitian		
30/ 9 - 2019	- AEC untuk sidang ujian lisan		

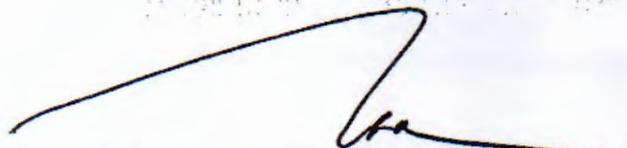
Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Ditetujui
Ketua Program Studi Manajemen



MURVIANA KOTO, SE., M.Si



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROG. STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : MURVIANA KOTO, SE, M.Si

NAMA MAHASISWA : ARINI CHAIRRIDA
NPM : 1505160426
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

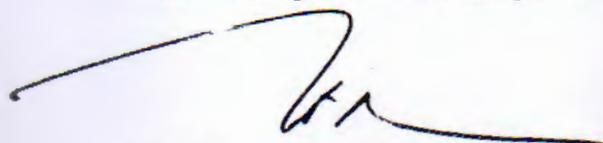
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
07-12-2018	Revisi Judul		
12-06-2019	Revisi isi Bab -1		
15-06-2019	Revisi isi Bab 2 & Bab 3		
19-06-2019	Revisi populasi dan sampel		
26-06-2019	Revisi sistematika penulisan		
03-07-2019	ACC seminar proposal		

Pembimbing Proposal



MURVIANA KOTO, SE, M.Si

Medan, Juni 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARINI CHAIRIDA
NPM : 1505160426
Konsentrasi : MCDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



ARINI CHAIRIDA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Arini Chairrida NPM 1505160426. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah 576 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara simultan diketahui kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis telah mampu dalam menyelesaikan Skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Shalawat berangkaikan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang ini masih dapat kita rasakan bersama.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam membuat penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal dan semampu mungkin untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya, untuk itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, secara khusus teristimewa buat orangtua Tercinta Ayahanda **M. ARIFIN** dan Ibunda **IMAS JAYANINGSIH** yang telah banyak memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, baik berupa dorongan, semangat, maupun pengertian dan adik saya **DILAH KHAYYIRAH** serta kepada rekan-rekan dan sahabat yang

banyak memberikan dukungan dari awal dan akhir menyelesaikan skripsi ini dan yang tetap memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, antara lain yaitu :

1. Bapak Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
2. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Murviana Koto, SE.,M.Si, selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Rekan-rekan terbaik Lady, Silka, Tia, Acha, Bela, Mawad, Nara, Tami, Zia, yoki dan kevin yang sebentar lagi sama-sama menyandang gelar sarjana ekonomi.
7. Sahabat-sahabat terbaik Amel, Meisya, Osi, Desi, Fitri, Sasa dan Icha yang sudah memberikan dukungan dan semangat.
8. Ucapan terima kasih kepada teman-teman kelas F Manajemen Pagi 2015, penulis doakan semoga kita semua kedepan menjadi sukses dan bermanfaat bagi orang banyak.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2019

Penulis

ARINI CHAIRRIDA
NPM. 1505160426

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	9
1. Prestasi Kerja	9
a. Pengertian Prestasi Kerja	9
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	10
c. Indikator Prestasi Kerja	12
d. Penilaian prestasi kerja.....	14
2. Kepemimpinan	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	20
c. Indikator Kepemimpinan	21
d. Ciri-ciri kepemimpinan.....	22
3. Lingkungan Kerja	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja	23
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
c. Indikator Lingkungan Kerja	28
d. Jenis-jenis lingkungan kerja	30
B. Kerangka Konseptual	33
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja	34
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	34
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja	35
C. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Defenisi Operasional	37
1. Prestasi Kerja (Y)	37
2. Kepemimpinan (X1)	38
3. Lingkungan Kerja (X2)	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	41

F. Teknik Analisis Data	45
-------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Hasil Penelitian	51
2. Identitas Responden	51
a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
b. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
c. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
3. Prestasi Jawaban Responden	53
a. Variabel Prestasi Kerja	53
b. Variabel Kepemimpinan	55
c. Variabel Lingkungan Kerja	57
4. Metode Regresi	
a. Uji Asumsi Klasik	59
1) Uji Normalitas	59
2) Uji Multikolinearitas	60
3) Uji Heteroskedistisitas	61
b. Regresi Linier Berganda	63
5. Pengujian Hipotesis	
a. Uji t	64
b. Uji f	66
c. Koefisien Determinasi	68
B. Pembahasan	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja	34
Gambar II.2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	35
Gambar II.3 : Kerangka Konseptual	36
Gambar III.1 : Kurva Normal Uji t	48
Gambar III.2 : Kurva Normal Uji f	49
Gambar IV.1 : Hasil Uji Normalitas	60
Gambar IV.2 : Hasil Uji Heterokedastisitas	62

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Prestasi Kerja	37
Tabel III.2	: Indikator Kepemimpinan	38
Tabel III.3	: Indikator Lingkungan Kerja	38
Tabel III.4	: Jadwal Kegiatan Penelitian	39
Tabel III.5	: Rincian Konvensi Karyawan	40
Tabel III.6	: Skala Likert	42
Tabel III.7	: Tabel Uji Validitas	43
Tabel III.8	: Tabel Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.1	: Jenis Kelamin	51
Tabel IV.2	: Pendidikan Terakhir	51
Tabel IV.3	: Lama Bekerja.....	52
Tabel IV.4	: Kriteria Jawaban Responden	53
Tabel IV.5	: Skor Kuesioner Untuk Variabel Prestasi Karyawan	53
Tabel IV.6	: Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepemimpinan	55
Tabel IV.7	: Skor Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel IV.8	: Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel IV.9	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.10	: Hasil Uji t	65
Tabel IV.11	: Hasil Uji f	67
Tabel IV.12	: Hasil Koefisien Determinasi	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu keberhasilan karyawan adalah pencapaian prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang karyawan. Karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran. Perusahaan harus dapat menciptakan strategi pemberdayaan karyawan yang sesuai, agar setiap karyawan dalam perusahaan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan yang direncanakan. Hal ini memerlukan perhatian khusus terhadap berbagai faktor yang berkaitan dengan peningkatan suatu prestasi kerja, seperti halnya seorang pemimpin, motivasi, lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan.

Tuntutan akan prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat mendesak untuk dibenahi. Hal itu mencakup jumlah, jenis maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara profesional dan proporsional. Untuk itu, semangat kerja yang tinggi dan bertanggungjawab, kompetensi yang memadai serta kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan birokrasi pemerintahan merupakan sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut (Samsudin, 2010) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Liah, Amin, & Hartutiningsih, 2014) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kepemimpinan di dalam organisasi itu.

Prestasi merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut (Sunyoto, 2018) “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan Menurut (Wijono, 2012) “Menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut”.

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik. Dalam artian ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.

Menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut (Arianty, 2015) Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) Kepemimpinan yang efektif harus memenuhi kemampuan memimpin seperti jaringan, menumbuhkan modal sosial, dan manuver politik untuk menggapai dan mengembangkan sumberdaya yang mengizinkan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja penting bagi setiap pegawai untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan

kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. (Sunyoto, 2018)

Sedangkan (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015) "Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya".

Kesesuaian antara kepemimpinan dan lingkungan kerja yang di terapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi masalah yang harus di perhatikan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan prestasi kerja seorang karyawan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku).

Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. Perkebunan Nusantara III (persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet.

Berdasarkan hasil pengamatan dan paparan di atas, ditemukan beberapa masalah di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III (persero). Permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya adalah menurunnya pengetahuan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, keadaan lingkungan yang terjadi masih kurang mendukung untuk mencapai suatu hasil kinerja yang maksimal. Pada saat jam kerja sering terjadi kebisingan-kebisingan yang mengganggu konsentrasi karyawan. Dalam ruang kerja terdapat lembaran kertas bekas yang sudah tidak dipakai tidak diletakkan pada tempatnya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal ini menyebabkan menurunnya prestasi kerja yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) dan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Pemberian motivasi terhadap karyawan teridentifikasi kurang maksimal sehingga mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Keadaan lingkungan kerja teridentifikasi masih kurang mendukung untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal
3. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga memberikan dampak bagi prestasi kerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero)?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero)?
- c. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kepemimpinan, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.

b. Manfaat praktis

a) Menambah wawasan dan pengalaman bagi penelitian.

b) Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan.

c) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

c. Manfaat bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja lebih sempit arti dibandingkan dengan profisiensi, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan individu melalui tingkah laku dalam pekerjaannya. Ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Namun sebaliknya, individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah.

Menurut (Sutrisno, 2016) "Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Sedangkan Menurut (Sunyoto, 2018) "Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya".

Menurut (Wijono, 2012) Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, di mana keahlian adalah suatu individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil.

Menurut (Mangkunegara, 2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tuntutan professional pekerjaan yang semakin tinggi mampu menimbulkan banyak tekanan yang harus dihadapi karyawan. Tekanan dari pimpinan, rekan kerja dan tugas yang terlalu banyak tentunya akan berpotensi menimbulkan stress. Bila stress yang dialami karyawan terlalu besar maka prestasi cenderung akan menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja seringkali dijadikan suatu tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut (Mangkunegara, 2017) yang merumuskan bahwa prestasi kerja terdiri dari beberapa faktor, yaitu:

- *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Sedangkan (Wijono, 2012) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ada empat yaitu:

- 1) Faktor keahlian
- 2) Faktor minat
- 3) Faktor motivasi
- 4) Faktor situasi pekerjaan

Mengingat pentingnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dijadikan pedoman bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi persaingan, meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Serta meningkatkan kuantitas dan kemampuan sumber daya manusia secara teoritis semakin besar faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor keahlian yang diberikan akan menjadi dorongan pribadi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja SDM tidak terbatas pada karyawan yang memegang jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal sikap.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Menurut (Anita, Aziz, & Yunus, 2013) Adapun dimensi dan indikator dari prestasi kerja adalah :

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Hasil yang diharapkan
- 4) Sikap ingin meningkatkan kemampuan

Sedangkan menurut Rahayu (2018) indikator prestasi kerja ialah:

- 1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan.
- 2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- 3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Selain faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, indikator prestasi juga mempengaruhi untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan dapat bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Karyawan dapat tumbuh dengan baik dan terarah sehingga diharapkan prestasi karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

d. Penilaian Prestasi kerja

Pada umumnya para pimpinan kurang menyenangi tugas penilaian prestasi kerja karena menyampaikan kritik terhadap prestasi kerja bawahan bukanlah hal yang menyenangkan, bahkan dapat melukai perasaan orang lain yang dinilai. Hal ini akan semakin dipersulit dengan kurangnya kemampuan penilai dalam teknik penilaian prestasi kerja itu sendiri. Oleh karena itu, penilai harus benar-benar mengetahui prosedur penilaian tersebut.

Menurut (Januari, Utami, & Ruhana, 2015) Penilaian prestasi kerja adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hartatik, 2018) dalam penilaian prestasi kerja terdapat 2 metode yang digunakan, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan:

1) Metode penilaian berorientasi masa lalu

a) Skala Peringkat

Penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, dari paling rendah hingga paling tinggi. Penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriterianya sering tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja.

b) Daftar Pertanyaan

Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan. Dalam hal ini, penilai hanya memilih kata atau pernyataan yang menggambarkan karakteristik hasil kerja karyawan.

c) Metode dengan pilihan terarah

Pendekatan metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian. Dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang bernilai sama, penilai memilih pasangan pernyataan yang sesuai dengan karyawan yang dinilai dimana pernyataan tersebut bernada positif/negative.

d) Metode peristiwa kritis

Metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilaian atas perilaku karyawan ini, sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan yang disebut insiden kritis yang dicatat atasan selama masa penilaian untuk setiap karyawan, berguna untuk umpan balik bagi karyawan yang bersangkutan.

e) Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan. Informasi ini digunakan untuk laporan tentang kontribusi karyawan selama 1 tahun dan pertimbangan pemberian promosi, serta pemberian saran-saran terhadap hasil kerja masa yang akan datang.

f) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g) Metode peninjauan lapangan

Penyelia langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi, dan hasil evaluasi tersebut dikirim kepada penyelia yang akan diadakan *review*, perubahan, peretujuan, dan pembahasan dengan para karyawan yang dinilai tersebut.

h) Tes observasi prestasi kerja

Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.

i) Pendekatan evaluasi komparatif

Metode ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Pendekatan ini sangat rasional dan efektif terhadap kenaikan gaji, promosi, maupun insentif/imbalan terhadap karyawan yang disusun berdasarkan peringkat prestasinya.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

a) Penilaian diri sendiri

Penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya,

sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b) Manajemen berdasarkan sasaran

Bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Metode alternative ini digunakan untuk mengatasi kelemahan-kelemahan dari bentuk penilaian kinerja lainnya.

c) Penilaian secara psikologis

Penilaian ini dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa yang akan datang.

Menurut (Samsudin, 2010) penilaian prestasi kerja mencakup beberapa faktor berikut ini:

- 1) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilai perilaku yang ditentukan oleh system pekerjaan.
- 2) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pegawai tersebut.
- 3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Hasil penilaian yang baik akan membawa konsekuensi baik dan hasil penilaian yang buruk akan membawa konsekuensi buruk sehingga setiap orang

dipacu untuk mencapai hasil penilaian yang baik dan mendapat balasan yang sesuai dengan usahanya untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Pengukuran prestasi kerja diperlukan oleh manajemen sebagai pemberi petunjuk dalam pengambilan keputusan dan mengevaluasi prestasi kerja manajemen di unit-unit yang didesentralisasikan. Jadi secara tidak langsung penilaian prestasi kerja menjadi alat pengendali kegiatan unit yang didesentralisasikan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin era mendatang akan lebih banyak memiliki karakteristik antara lain: tingkat persepsi dan wawasan yang luar biasa terhadap realita dunia, tingkat motivasi yang luar biasa, kekuatan emosional, keterampilan baru dalam menganalisis asumsi kultural, mengidentifikasi asumsi fungsional dan disfungsional, kemauan dan kemampuan untuk melibatkan orang lain serta menarik partisipasi mereka dan untuk membagi kekuasaan serta control. Oleh karena itu, pemimpin pada era mendatang harus menyadari bahwa peranannya akan berubah secara nyata.

Pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai misi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. (Suwatno & Priansa, 2018)

Kepemimpinan adalah sikap dan juga perilaku yang akan mempengaruhi bawahan dengan tujuan agar bawahan mampu bekerjasama dengan baik dan menjalin hubungan yang harmonis sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja dan dapat mencapai produktivitas sesuai target yang telah ditetapkan. (Siswanto, 2015)

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. (Bismala, Arianty, & Farida, 2015)

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. (Fahmi, 2013)

Kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka memengaruhi orang lain untuk ikut. (Uha, 2013)

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan. (Siagian & Khair, 2018)

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Mendukung nilai partisipasi kepemimpinan dalam memperbaiki efektivitas organisasi. Perhatian terhadap gaya kepemimpinan manajer yang mengerti tentang kebutuhan dan harapan individu di tempat kerja. Menurut (Noor, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam system nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Sedangkan Menurut (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti,
- 2) terbuka menerima ide inovatif,
- 3) mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan
- 4) mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

Pemimpin yang berhasil adalah pimpinan yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif.

c. Indikator Kepemimpinan

Indikator merupakan suatu alat ukur atau suatu acuan yang dapat menunjukkan perubahan yang terjadi pada suatu bidang tertentu. Menurut (Italiani, 2013) ada empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional antara lain:

1) Karisma (*charisma*)

Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya.

2) Inspirasi (*inspirational*)

Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya.

3) Bersifat individual (*individualized consideration*)

Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual.

4) Menstimulasi pemikiran atau ide-ide (*intelektual stimulation*)

Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya.

Menurut (Dewi, 2012) membagi 4 indikator dari kepemimpinan yaitu:

- 1) Partisipatif
- 2) Direktif
- 3) Suportif
- 4) Berorientasi pada prestasi.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

d. Ciri-ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin menurut (Fahmi, 2013) adalah:

- 1) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
- 2) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- 3) Mampu menerapkan konsep "*the right man and the right place*" secara tepat dan baik. Maksudnya menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

Untuk memahami lebih dalam tentang ciri-ciri pemimpin ada baiknya kita melihat pendapat dari (Samsudin, 2010):

- 1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

- 2) Kemampuan untuk "*perceptive*"

Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus

mengenal tujuan organisasi sehingga dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

3) Kemampuan untuk bersikap objektif

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

Seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antar personel yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. (Sidanti, 2015).

Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Siagian & Khair, 2018)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi

lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi (Sunyoto, 2018), sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu: hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja

sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat menimbulkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, faktor-faktor yang mempengaruhinya (Sukanto, 2013), adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja
- 3) System pemberian imbalan yang menarik
- 4) Perlakuan yang manusiawi
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- 7) Perlakuan yang objektif.

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh karyawan pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang diharapkan disetiap organisasi, bertujuan tidak lain ialah mengarah ke suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana karyawan bekerja. Dan dalam pencapaian itu perlu proses yang tepat dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan, agar meningkatnya etos kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, baik secara materiil maupun non-materiil. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. (Sutrisno, 2016) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

1) Tempat bekerja

Tempat bekerja adalah suatu ruang kerja dimana para karyawan biasa mengerjakan pekerjaannya diruangan tersebut dengan nyaman.

2) Kebersihan

Kebersihan ditempat bekerja harus selalu diperhatikan, karena apabila tempat bekerja bersih maka akan menimbulkan kenyamanan tersendiri bagi karyawannya.

3) Pencahayaan

Penerangan di dalam suatu ruangan harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Karena ini akan mengurangi kesalahan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

4) Ketenangan

Kondisi kerja yang aman dan tenang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, tentunya ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5) Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan hal yang sangat penting didalam pekerjaan, karena jika di dalam suatu pekerjaan karyawan tidak akur maka akan mengurangi efektivitas dari hubungan tersebut.

Sedangkan (Amalia & Indartono, 2018) Indikator Lingkungan Kerja ada 3 yaitu:

1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

d. Jenis-jenis lingkungan kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014), yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua

kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain". Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antara pemimpin dan karyawan, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kolaborasi antara keduanya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". (Inbar, Astuti, & Sulisty, 2018). Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelakunya yang terdapat dalam setiap perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Menurut (Rusdiansyah, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan, berikut penjelasan mengenai lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
- b. Hubungan kerja antar sesama pegawai.

Menurut (Pratama, 2015) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Sidanti, 2015) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan non fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan

kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

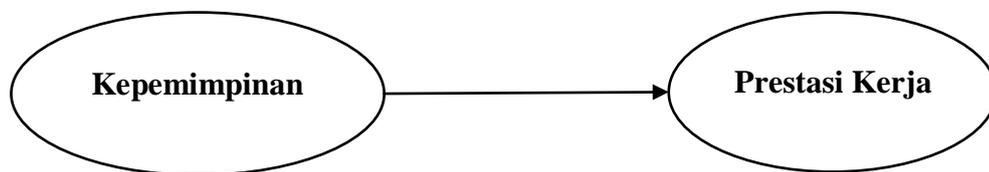
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja

Setiap karyawan memerlukan pemimpin agar dapat mencapai tujuan karyawan tersebut. Pemimpin merupakan elit anggota karyawan yang mempunyai kelebihan atau keunggulan kejiwaan dan fisik serta status sosial jika dibandingkan dengan mayoritas anggota karyawan lainnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan. (Sudaryono, 2017)

Kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap prestasi kerja apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka prestasi kerja akan meningkat. (Arianty, 2015)

“Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat”. (Liah, Amin, & Hartutiningsih, 2014)



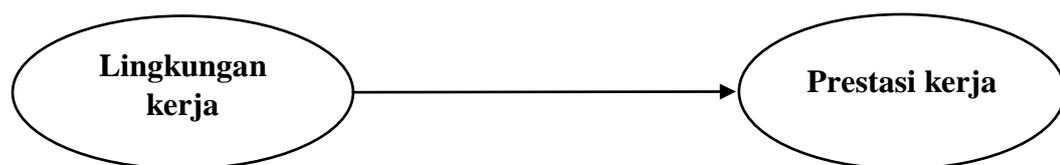
Gambar II.1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus

ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. (Sunyoto, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. (Siagian & Khair, 2018)

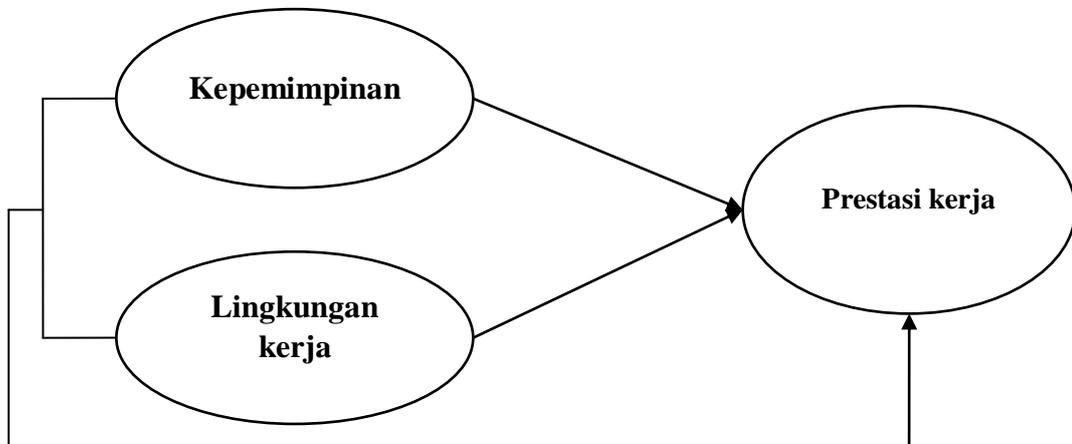


Gambar II.2
Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin era mendatang akan lebih banyak memiliki karakteristik antara lain: tingkat persepsi dan wawasan yang luar biasa terhadap realita dunia, tingkat motivasi yang luar biasa, kekuatan emosional, keterampilan baru dalam menganalisis asumsi kultural, mengidentifikasi asumsi fungsional dan disfungsional, kemauan dan kemampuan untuk melibatkan orang lain serta menarik partisipasi mereka dan untuk membagi kekuasaan serta control. Oleh karena itu, pemimpin pada era mendatang harus menyadari bahwa peranannya akan berubah secara nyata.

“Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Potu, 2013), menyimpulkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Sutrisno, 2016) oleh karena itu indikator yang membentuk prestasi kerja adalah:

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator
1	Hasil Kerja
2	Pengetahuan Pekerjaan
3	Inisiatif
4	Kecekatan Mental
5	Sikap
6	Disiplin Waktu dan Absensi

(Sutrisno, 2016)

2. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Uha, 2013)

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Karisma
2	Inspirasi
3	Bersifat Individual
4	Menstimulasi pemikiran atau ide

(Italiani, 2013)

3. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. (Sunyoto, 2018)

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Tempat Bekerja
2	Kebersihan
3	Pencahayaan
4	Ketenangan
5	Hubungan Kerja

(Sutrisno, 2016)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 2) Waktu Penelitian : Mulai dari bulan Juni 2019 – Oktober 2019.

Tabel III.4
Rincian dan Waktu Pelaksanaan

No	Kegiatan	Jadwal Penelitian																			
		Juni 2019				Juli 2019				Agt 2019				Sept 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Pra Riset				■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal											■	■	■	■	■	■				
6	Pengolahan Data															■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 576 orang.

Tabel III.5
Rincian Konvensi Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Divisi Pengadaan dan Umum	10
2	Divisi Hukum	6
3	Divisi Teknik Informasi	21
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	7
5	Biro Sekretariat	101
6	Bagian Tanaman	35
7	Bagian Teknik	23
8	Bagian Teknologi	22
9	Bagian Keuangan	23
10	Bagian Akuntansi	23
11	Bagian Komersil	61
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	30
13	Bagian Umum	151
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	13
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	36
	Jumlah	576

2. Sampel Penelitian

Menurut (Suharsimi, 2014) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena itu, populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e}$$

Keterangan:

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Persentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{576}{1 + 576(10\%)^2}$$

$$n = \frac{576}{1 + 576(0,01)}$$

$$n = \frac{576}{1 + 5,76}$$

$$n = \frac{576}{6,76}$$

$$n = 85$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin* diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner.

Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribainya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2014) Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

Tabel III.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui sejauh mana ketetapan suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x - (\sum x)^2\} \{n\sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- r_{xy} = item instrumen variabel dengan totalnya
- x = jumlah butir pertanyaan
- y = skor total pertanyaan

Kriteria pengujiannya:

a) Jika nilai $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrumen valid.

b) Jika nilai $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrumen tidak valid

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0.659	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.623	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.525	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.514	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.458	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.535	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.515	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.394	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.354	0.213	0.001 < 0,05	Valid
	Y10	0.611	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y11	0.628	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y12	0.326	0.213	0.000 < 0,05	Valid
Kepemimpinan (X₁)	X1	0.649	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.717	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.307	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.386	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.704	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.470	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.462	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.393	0.213	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X1	0.467	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.452	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.527	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.664	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.502	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.251	0.213	0.020 < 0,05	Valid
	X7	0.671	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.418	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.323	0.213	0.003 < 0,05	Valid
	X10	0.542	0.213	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap

item instrumen kuesioner telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item yang valid, maka item-item tersebut diuji reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_1^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya ialah:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (percaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* < 0,6 maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,742	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X ₁)	0,673		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,616		Reliabel

Sumber : Data diolah (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Prestasi kerja
 α = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Lingkungan Kerja

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pada analisis regresi mensyaratkan beberapa pengujian yaitu uji asumsi klasik. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi & Irfan, 2013). Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi & Irfan, 2013)

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen. Apakah variabel kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel prestasi kerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016).

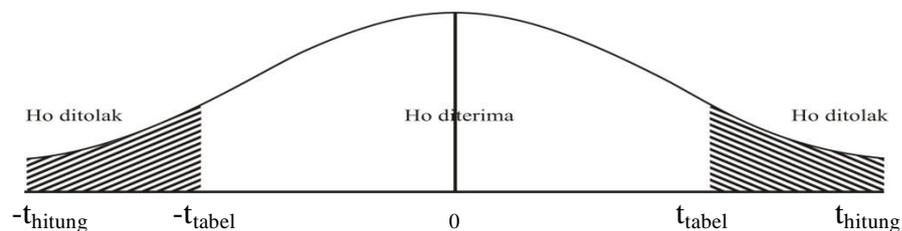
Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan t_{tabel}
 r = Korelasi parsial yang ditemukan
 n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian:

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) 0,05 maka H_0 diterima, sehingga ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif,

serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

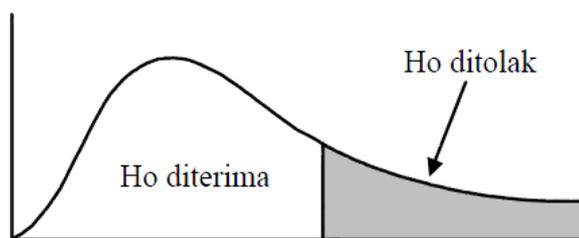
$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian:

- 1) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 2) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) dalam menerangkan variabel dependen (prestasi kerja). Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

d = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dan 12 pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y). Kuesioner yang disebarkan ini diberikan kepada 85 karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	64,7	64,7	64,7
	Perempuan	30	35,3	35,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden terdiri dari laki-laki yaitu sebanyak 55 (64,7%) dan perempuan sebanyak 30 (35,3%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Perseso) mayoritasnya adalah lak-laki.

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	11,8	11,8	11,8
	Diploma	29	34,1	34,1	45,9
	Sarjana	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 46 (54,1%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 29 (34,1%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Akhir yaitu sebanyak 10 (11,8%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

Tabel IV.3
Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	5	5,9	5,9	5,9
	2-3 Tahun	12	14,1	14,1	20,0
	4-5 Tahun	26	30,6	30,6	50,6
	> 6 Tahun	42	49,4	49,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.3 di atas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 42 (49,4%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama 4-5 tahun yaitu sebanyak 26 (30,6%) orang, kemudian diikuti lagi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun yaitu sebanyak 12 (14,1%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 5 (5,9%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

a. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Kuesioner Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22,4	40	47,1	18	21,2	8	9,4	0	0	85	100
2	43	50,6	20	23,5	20	23,5	1	1,2	1	1,2	85	100
3	36	42,4	23	27,1	25	29,4	1	1,2	0	0	85	100
4	36	42,4	24	28,2	24	28,2	1	1,2	0	0	85	100
5	22	25,9	31	36,5	26	30,6	7	7,1	0	0	85	100
6	26	30,6	30	35,3	26	30,6	3	3,5	0	0	85	100
7	29	34,1	28	32,9	27	31,8	1	1,2	0	0	85	100
8	43	50,6	22	25,9	18	21,2	2	2,4	0	0	85	100
9	30	35,3	26	30,6	22	25,9	7	8,2	0	0	85	100
10	21	24,7	31	26,5	31	36,5	0	0	2	2,4	85	100
11	18	21,2	40	47,1	16	18,8	11	12,9	0	0	85	100
12	29	34,1	26	30,6	26	30,6	2	2,4	2	2,4	85	100

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel prestasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Pimpinan saya selalu menghargai hasil kerja yang telah saya capai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,1%
- 2) Jawaban responden saya Saya mendapatkan bonus jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,6%
- 3) Jawaban responden Saya mendapatkan penambahan ilmu pengetahuan yang cukup dari perusahaan setiap tahunnya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,4%
- 4) Jawaban responden Pengetahuan kerja saya dapat membantu memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,4%
- 5) Jawaban responden Saya diberi hak/wewenang penuh dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,5%
- 6) Jawaban responden Saya dituntut untuk mampu memecahkan masalah kerja saya hadapi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,3%
- 7) Jawaban responden Saya cepat tangkap dalam memahami instruksi dari atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 34,1%
- 8) Jawaban responden Saya mampu menerima desakan dari atasan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50,6%

- 9) Jawaban responden Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,3%
- 10) Jawaban responden Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 36,5%
- 11) Jawaban responden Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,1%
- 12) Jawaban responden Jam waktu istirahat saya gunakan semaksimal mungkin tanpa menambah waktu istirahat mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 34,1%

b. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	23,5	34	40	18	21,2	0	0	13	15,3	85	100
2	39	45,9	21	24,7	17	20	8	9,4	0	0	85	100
3	7	8,2	31	36,5	44	51,8	3	3,5	0	0	85	100
4	28	32,9	26	30,6	23	27,1	5	5,9	3	3,5	85	100
5	44	51,8	16	18,8	16	18,8	9	10,6	0	0	85	100
6	14	16,5	54	63,5	12	14,1	5	5,9	0	0	85	100
7	34	40	22	25,9	19	22,4	5	5,9	5	5,9	85	100
8	45	52,9	28	32,9	11	12,9	1	1,2	0	0	85	100

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden Pimpinan mampu menumbuhkan rasa kesadaran saya tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40%
- 2) Jawaban responden Semua keputusan pimpinan selalu saya taati dan ikuti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,9%
- 3) Jawaban responden Pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,5%
- 4) Jawaban responden Pimpinan bersedia membantu memberikan jalan keluar jika saya mengalami masalah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 32,9%
- 5) Jawaban responden Saya diberi hak/wewenang penuh dalam menyelesaikan pekerjaan Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong saya agar selalu bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,8%
- 6) Jawaban responden Pimpinan mau menerima masukan dari saya dan rekan kerja saya untuk kemajuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,5%
- 7) Jawaban responden Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada saya untuk diikuti dan menjadi acuan dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40%
- 8) Jawaban responden Pimpinan memberikan penghargaan terhadap apapun hasil kerja saya peroleh responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,9%

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	10,6	38	44,7	29	34,1	9	10,6	0	0	85	100
2	14	16,5	41	48,2	20	23,5	10	11,8	0	0	85	100
3	11	12,9	44	51,8	22	25,9	0	0	8	9,4	85	100
4	41	48,2	20	23,5	20	23,5	4	4,7	0	0	85	100
5	12	14,1	34	40	30	35,3	9	10,6	0	0	85	100
6	33	38,8	24	28,2	22	25,9	2	2,4	4	4,7	85	100
7	47	55,3	15	17,6	15	17,6	5	7,1	2	2,4	85	100
8	13	15,3	44	51,8	16	18,8	12	14,1	0	0	85	100
9	41	48,2	20	23,5	17	20	2	2,4	5	5,9	85	100
10	11	12,9	43	50,6	27	31,8	4	4,7	0	0	85	100

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden Ruang kerja saya sudah sesuai untuk melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,7%
- 2) Jawaban responden Fasilitas yang dimiliki saat ini cukup membantu memudahkan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,2%
- 3) Jawaban responden Ruangan kerja saya selalu terlihat bersih dikarenakan adanya OB yang selalu membersihkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%

- 4) Jawaban responden Dengan ruangan yang bersih membuat saya semangat untuk bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,2%
- 5) Jawaban responden Saya merasa terbantu dengan adanya pencahayaan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%
- 6) Jawaban responden Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,8%
- 7) Jawaban responden Lingkungan kerja saya berada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 8) Jawaban responden Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,8%
- 9) Jawaban responden Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,2%
- 10) Jawaban responden Pimpinan memberikan kebebasan pada saya untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pimpinan dan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,6%

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

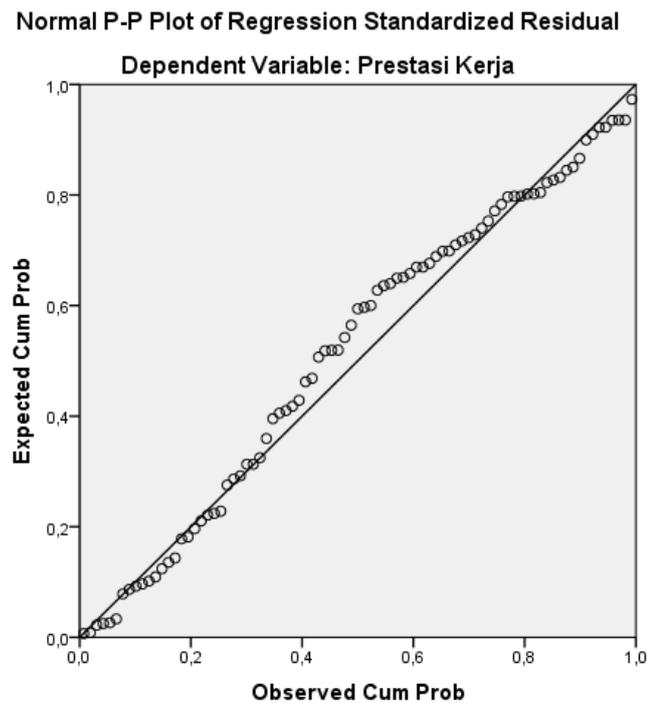
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* $< 0,01$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,834	1,199
	Lingkungan Kerja	,834	1,199

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1,199 dan variabel lingkungan kerja (X_2) juga sebesar 1,199. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,834 dan variabel lingkungan kerja (X_2) juga sebesar 0,834. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

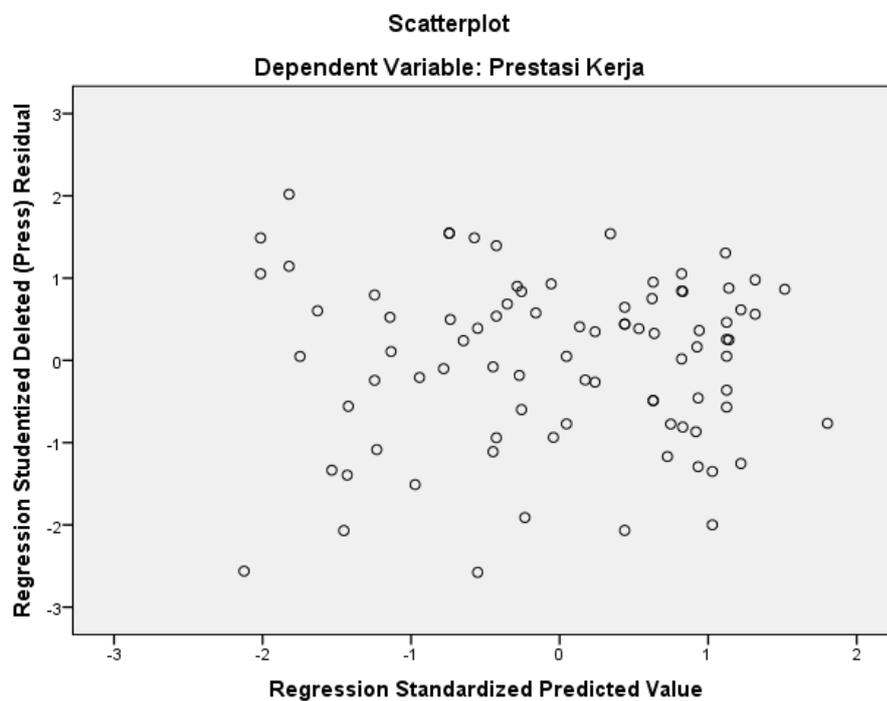
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan

adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah (2019)

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada

titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah prestasi kerja sebagai variabel dependen, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,163	5,357		3,764	,000
	Kepemimpinan	,554	,159	,366	3,491	,001
	Lingkungan Kerja	,267	,127	,220	2,103	,039

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 20,163
- 2) Kepemimpinan = 0,554
- 3) Lingkungan Kerja = 0,267

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 20,163 + 0,554x_1 + 0,267x_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 20,163 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) akan meningkat sebesar 22,163.
- 2) X_1 sebesar 0,554 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,554 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) X_2 sebesar 0,267 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,267 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,163	5,357		3,764	,000
	Kepemimpinan	,554	,159	,366	3,491	,001
	Lingkungan Kerja	,267	,127	,220	2,103	,039

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah (2019)

a) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 3,491 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($85-2=83$), di peroleh t tabel 1,988. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan, didalam hal ini t hitung $3,491 >$ t tabel 1,988. Ini berarti

terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 2,103 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($85-2=83$), di peroleh t tabel 1,988. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan, didalam hal ini t hitung $2,103 >$ t tabel 1,988. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,039 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,039 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat

yaitu prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel IV.11
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648,906	2	324,453	13,541	,000 ^b
	Residual	1964,788	82	23,961		
	Total	2613,694	84			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kepemimpinan						

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 13,541, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 13,541 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($85-2-1=82$), di peroleh F tabel 3,11. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, didalam hal ini F hitung $13,541 >$ F tabel 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0

di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.12
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,498 ^a	,248	,230	4,89498
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,498 atau 49,8% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara prestasi kerja dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah rendah. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,248 yang berarti 24,8% variasi dari prestasi kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 75,2% dijelaskan oleh banyak varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, pelatihan, pengawasan, motivasi,

pengembangan karir, *self efficacy* (kepercayaan diri), *employee engagement* (keterikatan karyawan), budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain-lain.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 4,89498 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi prestasi kerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). diperoleh t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 1,988 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi karyawan karena kepemimpinan merupakan aktifitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya, membuat karyawan tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran perusahaan

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan dan target, sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan, kepemimpinan yang dapat diterima oleh abwhan adalah yang tidak jenuh sehingga karyawan akan cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak ada gangguan yang menghambat dalam kegiatan perusahaan dan akan dapat menghasilkan output yang maksimal dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Liah, Amin, & Hartutiningsih, 2014) yang menyimpulkan bahwa “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”. Bagi karyawan adanya pemimpin yang melaksanakan tanggung jawabnya, berkarisma dan peduli atas kesejahteraan karyawannya akan menjadikan semangat dan gairah dalam bekerja para karyawan meningkat yang akan berujung meningkatnya prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). diperoleh $t_{hitung} 2,103 > t_{tabel} 1,988$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,039 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan,

kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018) yang menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Bagi perusahaan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 13,541 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,11.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Potu, 2013), menyimpulkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya prestasi kerja karyawan. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan adanya pemimpin yang bertanggung jawab, berkarisma dan peduli atas kesejahteraan karyawannya. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan prestasi kerja karyawan. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan adanya suasana kekeluargaan/harmonis diantara karyawan maka karyawan akan lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan manajemen. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

3. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Hal ini telah di uji dan mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada pihak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebaiknya dapat terus memberikan perhatian terhadap segala kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan menjadi rela dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini yang diadakan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Kepada pihak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah karyawan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan tetap

baik bahkan lebih baik lagi sehingga terciptanya prestasi kerja karyawan yang baik.

3. Prestasi kerja yang belum dihasilkan setelah diterapkannya lingkungan kerja yang baik dan adanya pemimpin yang bertanggung jawab hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R., & Indartono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(6), 622–634.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80–91.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan Rb.Group). *Jurnal Nominal*, 1(1), 1–22.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 11–18.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Liah, P., Amin, J., & Hartutiningsih. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrative Reform*, 2(3), 2078–2088.

- Mamesah, A. M. ., Kawet, L., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 600–611.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusa di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Pratama, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang. *EJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 351–362.
- Rusdiansyah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT. PLN (persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Di Samarinda. *EJournal Administrai Bisnis*, 5(3), 521–535.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukanto, M. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Paradigma*, 2(2), 341–351.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Maajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.