

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MULTI JAYA SAMUDERA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**ANDI KURNIA**  
**NPM. 1405160316**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **ANDI KURNIA**  
N P M : **005160316**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA PEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI JAYA SAMUDERA**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIMI PENGUJI**

**Penguji I**

  
**Ir. ALRIDY WIRSAH, M.M**

**Penguji II**

  
**H. AKRIM ASHAH LUBIS, S.E., M.A**

**Pembimbing**

  
**M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si**

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

  
**M. ELFI AZHAR, S.E., M.M., M.Si**

**Sekretaris**

  
**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANDI KURNIA  
NPM : 1405160316  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MULTI JAYA SAMUDERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Dekan Fakultas Ekonomi



(H. JANURI SE., M.M., M.Si)



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Anqi Kurnia*  
NPM : *1405160316*  
Konsentrasi : *MANAJEMEN SDM*  
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*  
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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *15/12/2017*  
Pembuat Pernyataan



*Anqi Kurnia*

NB :

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Andi Kurnia  
NPM : 1405160316  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Jaya Samudera

Tanggal	Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
17/3/18	Revisi kutipan, daftar pustaka & uji hipotesis		
17/3/18	Revisi tabel, kutipan, uji hipotesis, daftar pustaka, kutipan		
17/3/18	Revisi kutipan, hipotesis & daftar pustaka		
21/3/18	ace revisi kutipan		

ace  
21/3/18 Pembimbing Skripsi

(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2018  
Diketahui/Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

# LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI JAYA SAMUDERA

*M. Elfi Azhar<sup>1</sup>*

*Andi Kurnia<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dosen*

<sup>2</sup>*Mahasiswa*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UMSU*

[Andimis99@gmail.com](mailto:Andimis99@gmail.com)

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work environment and leadership style on employee performance. The approach in this research is to use associative approach. The population in this study are all permanent employees at PT Multi Jaya Samudera which amounted to 45 people. Sampling technique for sampling used in this research is total sampling. The result of partial test (t test) obtained by the researcher is work environment variable ( $X_1$ ) on employee performance (Y) obtained t-count 2,232 > t-table 2.018 with probability sig 0,000 < 0,05 it can be concluded that work environment ( $X_1$ ) has an influence on employee performance (Y) Leadership style ( $X_2$ ) on employee performance (Y) obtained t-count 2.043 > t-table 2.018 with probability sig 0,000 < 0.05 it can be concluded that leadership style ( $X_2$ ) on employee performance (Y). Based on the results of the study it can be concluded that if the work environment and leadership style increases then the employee performance at PT Multi Jaya Samudera increased.

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

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Multi Jaya Samudera yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Hasil uji parsial (Uji t) yang di peroleh oleh peneliti adalah variable lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  2,232 >  $t_{tabel}$  2,018 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  2,043 >  $t_{tabel}$  2,018 dengan probabilitas sig 0,000 < 0.05 hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera meningkat.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan kepada penulis dengan kesehatan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi strata satu (S-1) untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Jaya Samudera"**.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa materil dan moril, bimbingan, petunjuk, serta nasehat-nasehat yang tidak ternilai harganya hingga penulisan skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibunda tercinta **Bahagia Nilawati Lubis** dan kakanda **Ustad H.Amhar Nasution, DRS., M.A.** yang telah memberikan kasih sayangnya, perhatian, pengorbanan serta bimbingan dan doa yang tulus sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. **Bapak Dr. H. Agussani M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



3. Bapak **Januri S.E, MM, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Ade Gunawan, S.E.,M.Si.** selaku Wakil Dekan – I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung S.E, M.Si.** selaku Wakil Dekan – III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.** selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **M. Elfi Azhar, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh dosen, staf beserta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Staf dan Karyawan PT Multi Jaya Samudera Belawan yang senantiasa memberi pengarahan kepada penulis dalam melaksanakan pekerjaan serta karyawan lainnya yang namanya tidak disebut satu per satu, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhai segala usaha penulis. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.



Medan,       Maret 2018

Penulis

ANDI KURNIA  
NPM : 1405160316

## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii

### BAB I PENDAHULUAN .....

	1
--	---

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5

### BAB II LANDASAN TEORI.....

	7
--	---

A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
2. Lingkungan Kerja .....	10
3. Gaya Kepemimpinan .....	17
B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis .....	23

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....

	24
--	----

A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Definisi Operasional .....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26

D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisa data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41
B. Pembahasan .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	57

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## Daftar Tabel

Tabel III.1 Indikator Kinerja (Y) .....	25
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja (X1) .....	25
Tabel III.3 Indikator Gaya Kepemimpinan (X2) .....	26
Tabel III.4 Rencana Jadwal Penelitian .....	27
Tabel III.5 Populasi Penelitian .....	28
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert .....	29
Tabel III.7 Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	31
Tabel III.8 Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X1) .....	32
Tabel III.9 Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X2).....	33
Tabel III.10 Hasil Uji Realibilitas .....	34
Tabel IV.1 Skala Likert .....	41
Tabel IV.2 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin .....	42
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Y .....	44
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel X1 .....	44
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel X2 .....	45
Tabel IV.8 Multikoleniaritas .....	47
Tabel IV.9 Koefisien Regresi Linier Berganda .....	49
Tabel IV.10 Uji t .....	50
Tabel IV.11 Uji F .....	52
Tabel IV.12 Uji Determinasi .....	53



## Daftar Gambar

Gambar II.1 Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja .....	20
Gambar II.2 Paradigma Penelitian Gaya Kepemimpinan .....	21
Gambar II.3 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar III.1 Pengujian Uji t .....	38
Gambar III.2 Pengujian Uji f .....	40
Gambar IV.1 Uji Normalisasi Menggunakan Metode P-Plot .....	46
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot .....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil.

Karyawan dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan di perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Kelangsungan sebuah perusahaan juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik, dan kinerja yang baik juga berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tolak ukur peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian pada hakekatnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Edy Sutrisno (2012, hal. 150) menyatakan "kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya kinerja

seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kinerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Kinerja pada perusahaan pelayaran PT Multi Jaya Samudera pada dasarnya sudah cukup baik tapi belum begitu merata. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan kerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menyikapi hal tersebut maka perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan dapat merata.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi jika kita ditunjang dengan tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai fungsinya akan menunjang tercapai keberhasilan tujuan perusahaan. Disamping itu peran pemimpin juga menjadi tidak kalah pentingnya.

Setiap orang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin, baik pemimpin dalam organisasi, sosial, politik, pemerintahan atau setidaknya pemimpin dalam keluarga atau menjadi untuk dirinya sendiri.

Kesuksesan dan kegagalan seseorang dalam memimpin ditentukan oleh banyak faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal sendiri berasal dari lingkungan sekitar baik menyangkut sistem, sumber daya organisasi, maupun faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi di mana ia memimpin. Sedangkan faktor internal lebih kepada sifat, watak, kepribadian, gaya memimpin, pengalaman, latar belakang, bahkan dapat pula gen yang ada pada diri seorang pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya pihak pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di perusahaan pelayaran PT Multi Jaya Samudera Belawan terdapat beberapa gejala permasalahan yang terjadi pada perusahaan di antaranya lingkungan kerja yang kurang nyaman. Di antaranya pencahayaan yang terlalu terang, dan adanya kebisingan di tempat kerja.



Karyawan merasa kurang senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang menunda pekerjaan dan terlambat untuk datang ke perusahaan. Selain itu, kinerja pada PT. Multi Jaya Samudera menurun.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berpengaruh dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Judul pada penelitian ini adalah **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi jaya Samudera"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja kurang nyaman, di antaranya pencahayaan yang terlalu terang, dan adanya kebisingan di tempat kerja.
2. Karyawan merasa kurang senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang menunda pekerjaan dan terlambat untuk datang ke perusahaan.

3. Kinerja karyawan menurun disebabkan lingkungan kerja yang kurang baik dan pimpinan kurang memperhatikan semangat kerja karyawan.

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada karyawan tetap, mengenai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada PT. Multi Jaya Samudera.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b. Bagi PT. Multi Jaya Samudera dapat memberikan informasi khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan masukan yang mungkin berguna bagi penulis lain yang melakukan penelitian lanjutan tentang lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010, hal 150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010, hal 150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010, hal 150). Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010, hal 150) yang menyatakan bahwa job performance (kinerja) adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hasibuan (2007, hal 94) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta waktu. Efendi (2002, hal 194) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran karyawan dalam organisasi. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang



berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan - karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 94) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 150) Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2013, hal. 67). menyatakan "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, menurut Siagian (2010, hal. 12) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja (motivation).

### **c. Indikator Kinerja**

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 152) yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas 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 hasil kerja.

### 3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### 4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

### 6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Menurut Winardi (2004, hal. 83) kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energi, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007, hal. 211) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik

berbentuk fisik dan non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

#### **1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya

yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

## 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain

adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa

menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan



penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

### **c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001, hal. 46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

## **3. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela / suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan dan bujukan.

Dalam kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai

kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Untuk mendapatkan gambaran tentang arti kepemimpinan, berikut ini dikemukakan beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2009, hal. 170) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan**

Menurut Keith Davis ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan (Mifta, 2007 hal. 33-34) yaitu:

##### **a. Kecerdasan**

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

##### **b. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial**

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

##### **c. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi**

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

d. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan.

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

**c. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (2008, hal. 34) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perannya atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam member tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Beberapa pemimpin bertempramen aktif. Sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

#### 4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, (*determination*), ketekunan (*persistence*) daya tahan (*endurance*), kebenaran (*courage*).

#### 5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### **B. Kerangka Konseptual**

#### **1. Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan**

Di dalam sebuah instansi lingkungan kerja karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja berfungsi sebagai daya pendorong yang kuat untuk melakukan kegiatan dan semangat yang dimiliki karyawan akan meningkat. Oleh karena jika lingkungan kerja semakin besar maka kinerja karyawan akan meningkat pula.



**Gambar II. 1**  
**Pengaruh Antara Lingkungan kerja dan Kinerja**

## **2. Pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan**

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi kinerja karyawan sangat mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat kinerja karyawan menjadi kondusif dan pada akhirnya akan memberi semangat yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja (bahkan memberikan *extra ordinary* atau *discretionary efforts*).

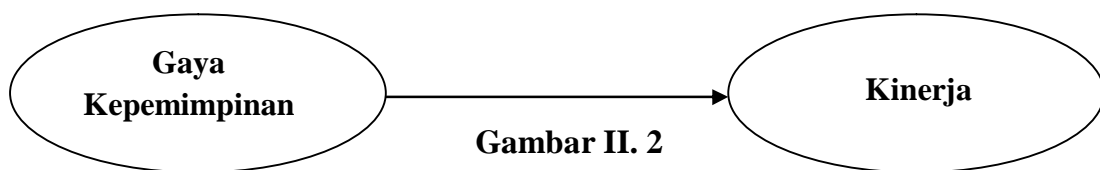
Menurut Hasibuan (2007, hal. 170) menyatakan "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Menurut Hasibuan (2007, hal. 105) menyatakan "kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan akan mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan

baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya jika seseorang memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja yang tinggi akan turut mempengaruhi tingginya kinerja mereka dalam pekerjaan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



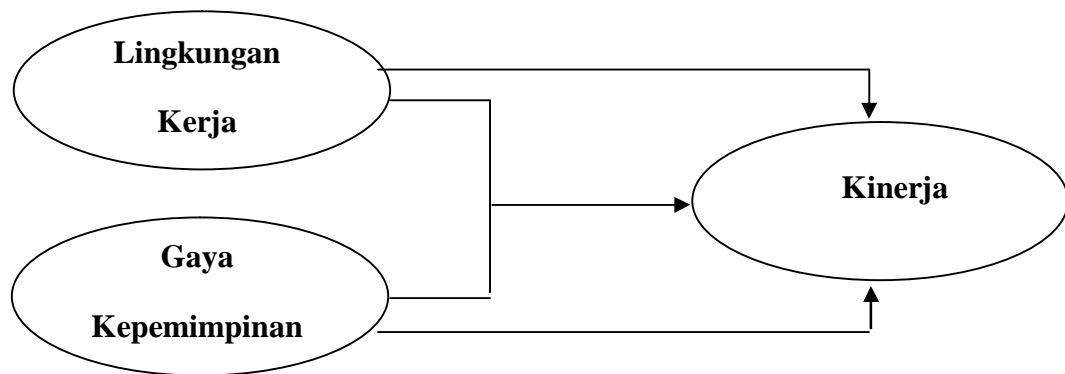
**Gambar II. 2**

### **Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja**

## **2. Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting apabila pimpinan memberikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Lingkungan kerja karyawan bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan melalui non diklat. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (Panggabean 2004, hal. 69).



**Gambar II. 3**  
**Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013, hal. 96)

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Azuar (2013, hal. 14) mengatakan "bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya." Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

#### **1. Variabel terikat Kinerja (Y)**

Kinerja adalah adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja

didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 152).

**Tabel III. 1.**  
**Indikator kinerja**

No	Indikator	No item
1	Hasil kerja	1,2
2	Pengetahuan Pekerjaan	3,4
3	Inisiatif	5,6
4	Kecakapan mental	7,8
5	Sikap	9,10
6	Disiplin waktu dan absensi	11,12

Sumber: Edy Sutrisno (2012, hal. 152)

## **2. Variabel Lingkungan kerja (X1)**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Adapun indikator -indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001, hal. 46) adalah:

**Tabel III. 2.**  
**Indikator Lingkungan kerja**

No	Indikator	No item
1	Penerangan	4,5
2	Suhu Udara	2,3

3	Suara Bising	6,7
4	Penggunaan Warna	11
5	Ruang Gerak yang diperlukan	1
6	Keamanan Kerja	8
7	Hubungan Karyawan	9,10

Sumber: Sedarmayanti (2001, hal.46)

### 3. Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel III. 3.**  
**Indikator Gaya kepemimpinan**

No.	Indikator	No. item
1	Sifat	1,2
2	Kebiasaan	3,4
3	Tempramen	5,9
4	Watak	6,7,11
5	Kepribadian	8,10

Sumber: Kartini Kartono (2008, hal. 34)

## C. Tempat dan waktu penelitian

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT Multi Jaya Samudera yang bergerak di bidang pelayaran memiliki kapal Tanker, Tug boat, Bulk

Carrier, Semen dan tongkang yang beralamat di Jl. Bagan Deli Lama no. 1 (komplek waruna shipyard) Medan Belawan Sumatera Utara 20412.

## 2. Waktu penelitian

Penelitian ini mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel III. 4**  
**Jadwal Rencana Penelitian**

No.	Proses Penelitian	2017		2018											
		Des		Januari				Februari				Maret			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■													
2	Riset Awal		■	■											
3	Pembuatan proposal				■	■									
4	Bimbingan proposal						■	■	■						
5	Seminar Proposal									■					
6	Penyusunan Skripsi										■				
7	Bimbingan skripsi											■	■	■	
8	Sidang meja hijau														■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan tetap pada PT Multi Jaya Samudera Belawan yang berjumlah 45 orang.

**Tabel III. 5**  
**Populasi Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Populasi</b>
1	Kepala Bagian	3
2	Manager	7
3	Staf	35
Jumlah Keseluruhan		45

Sumber : PT Multi Jaya Samudera

## **2. Sampel**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2006, hal. 56).

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 45 orang karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi yang ada di PT. Multi Jaya Samudera.
2. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
3. Angket (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu PT Multi Jaya Samudera dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

**Tabel III. 6**  
**Skala Likert**

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan:

### a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidtan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 43)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasiantaravariabel (X) danvariabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xy)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

H0 :  $p = 0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor(tidak valid)]

H1 :  $p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed <  $\alpha$  0.05).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed >  $\alpha$  0,05)

**Tabel III.7**  
**Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Item	hitung	tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.543	0.294	Valid
Pernyataan 2	0.345	0.294	Valid
Pernyataan 3	0.324	0.294	Valid
Pernyataan 4	0.631	0.294	Valid
Pernyataan 5	0.392	0.294	Valid
Pernyataan 6	0.604	0.294	Valid
Pernyataan 7	0.324	0.294	Valid
Pernyataan 8	0.545	0.294	Valid
Pernyataan 9	0.532	0.294	Valid
Pernyataan 10	0.602	0.294	Valid
Pernyataan 11	0.520	0.294	Valid
Pernyataan 12	0.349	0.294	Valid

*Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2018*

Dari semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan bahwa status adalah valid, artinya semua item sah untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.



**Tabel III.8**  
**Hasil Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)**

Item	hitung	table	Keterangan
Pernyataan 1	0.331	0.294	Valid
Pernyataan 2	0.335	0.294	Valid
Pernyataan 3	0.316	0.294	Valid
Pernyataan 4	0.457	0.294	Valid
Pernyataan 5	0.349	0.294	Valid
Pernyataan 6	0.373	0.294	Valid
Pernyataan 7	0.394	0.294	Valid
Pernyataan 8	0.444	0.294	Valid
Pernyataan 9	0.491	0.294	Valid
Pernyataan 10	0.602	0.294	Valid
Pernyataan 11	0.491	0.294	Valid

*Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2018*

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.9**  
**Hasil Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X2)**

Item	hitung	tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.380	0.294	Valid
Pernyataan 2	0.402	0.294	Valid
Pernyataan 3	0.360	0.294	Valid
Pernyataan 4	0.329	0.294	Valid
Pernyataan 5	0.304	0.294	Valid
Pernyataan 6	0.340	0.294	Valid
Pernyataan 7	0.415	0.294	Valid
Pernyataan 8	0.378	0.294	Valid
Pernyataan 9	0.528	0.294	Valid
Pernyataan 10	0.440	0.294	Valid
Pernyataan 11	0.419	0.294	Valid

*Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2018*

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variable gaya kepemimpinan adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dalam Sugiyono (2012, hal. 56) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha  $> 0,60$  dengan rumus sebagai berikut:

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

(Juliandi dalam Sugiyono, 2012, hal. 47)

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\leq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1, X_2$ , dan Y**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1	Linkungan Kerja ( $X_1$ )	0,750	11	Valid
2	Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,739	11	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,816	12	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16,0

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach Alpha pada variabel  $X_1 = 0,750$  Cronbach Alpha pada  $X_2 = 0,739$  dan Cronbach Alpha pada  $Y = 0,816 > 0,6$ , maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya

#### **E. Teknik Analisis Data**

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

##### **1. Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

##### **a. Normalitas**

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **b. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF ( *Varian Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi factor/VIP*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

### **c. Heterokedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka akan terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Gaya kepemimpinan

## 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

Adapun rumus Uji t (t-test) sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 hal 250)

Keterangan:

t = Nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = Korelasi xy yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a)  $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

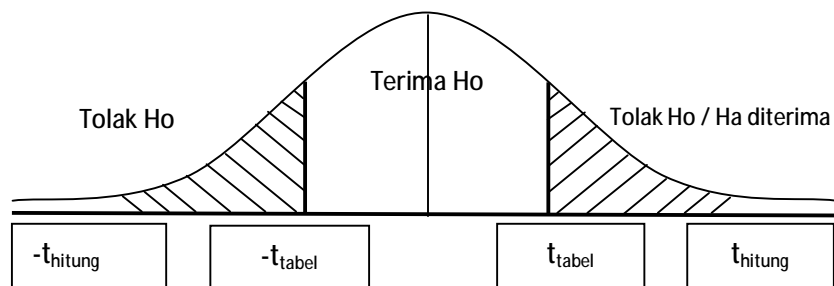
$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$

$H_0$  ditolak jika:

- 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2)  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Keputusan bisa menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$

Pengujian hipotesis:



**Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t**

#### 4. Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

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

(Sugiyono, 2012 Hal 257)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda  
 $k$  = Jumlah variabel independen  
 $n$  = Jumlah anggota sampel  
 $F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Bentuk pengujiannya adalah:

- a)  $H_0: \beta = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0: \beta \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

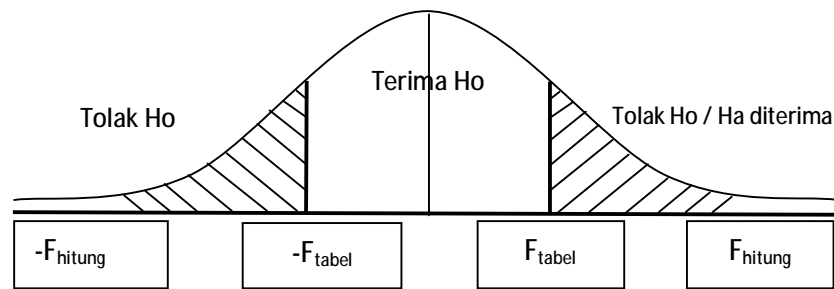
$H_0$  ditolak jika:

- 1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2)  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Keputusan bisa menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$

Pengujian hipotesis:





**Gambar III. 2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi. 16. 0. hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sugiyono (2012, hal.210)

Dimana:

- D : koefisien determinasi
- $R^2$  : koefisien variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% : presentasi kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 11 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 45 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**

**Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel lingkungan kerja, variabel gaya

kepemimpinan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	32 orang	71.1 %
2	Perempuan	13 orang	28.9 %
	Jumlah	45 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 32 orang (71.1 %) laki-laki, 13 orang ( 28.9 %) perempuan.

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	03 orang	6.7 %
2	31-41 tahun	29 orang	64,4 %
3	42-52 tahun	13 orang	28.9 %
	Jumlah	45 orang	100.0 %

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 03 orang ( 6.7 %) yang usianya 20-30 tahun, 29 orang ( 64.4 %) yang usianya 31-41 tahun, serta 13 orang ( 28.9 %) yang usianya 42-52 tahun.

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	0 orang	0 %
2	D1	2 orang	4.4 %
3	D3	15 orang	33.3 %
4	S1	20 orang	44.4 %
5	S2	8 orang	17.9 %
	Jumlah	45 orang	100 %

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 2 orang ( 4.4 %) yang pendidikannya D1, 15 orang ( 33.3 % ) yang pendidikannya D3, serta 20 orang ( 44.4 %) yang pendidikannya S1 dan 8 orang ( 17.9 % ) yang pendidikannya S2.

**a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	55.56	20	44.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
2	0	0.00	0	0.00	33	73.33	0	0.00	12	26.67	45	100.00
3	24	53.33	19	42.22	2	4.44	0	0.00	0	0.00	45	100.00
4	18	40.00	23	51.11	3	6.67	1	2.22	0	0.00	45	100.00
5	23	51.11	19	42.22	2	4.44	1	2.22	0	0.00	45	100.00
6	21	46.67	18	40.00	4	8.89	1	2.22	1	2.22	45	100.00
7	18	40.00	21	46.67	4	8.89	2	4.44	0	0.00	45	100.00
8	24	53.33	19	42.22	2	4.44	0	0.00	0	0.00	45	100.00
9	27	60.00	17	37.78	0	0.00	1	2.22	0	0.00	45	100.00
10	21	46.67	19	42.22	3	6.67	2	4.44	0	0.00	45	100.00
11	22	48.89	17	37.78	4	8.89	2	4.44	0	0.00	45	100.00
12	29	64.44	16	35.56	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00

Sumber: data diolah (2018)

**b. Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ )**

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	31.11	15	33.33	12	26.67	4	8.89	0	0.00	45	100.00

2	21	46.67	14	31.11	10	22.22	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	25	55.56	17	37.78	3	6.67	0	0.00	0	0.00	45	100.00
4	26	57.78	17	37.78	2	4.44	0	0.00	0	0.00	45	100.00
5	28	62.22	13	28.89	4	8.89	0	0.00	0	0.00	45	100.00
6	29	64.44	11	24.44	5	11.11	0	0.00	0	0.00	45	100.00
7	27	60.00	9	20.00	9	20.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
8	25	55.56	20	44.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
9	23	51.11	17	37.78	3	6.67	2	4.44	0	0.00	45	100.00
10	25	55.56	15	33.33	4	8.89	1	2.22	0	0.00	45	100.00
11	20	44.44	17	37.78	3	6.67	3	6.67	2	4.44	45	100.00

Sumber: data diolah (2018)

### c. Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel  $X_2$  (Gaya Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	17.78	24	53.33	12	26.67	1	2.22	0	0.00	45	100.00
2	11	24.44	23	51.11	11	24.44	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	17	37.78	21	46.67	6	13.33	1	2.22	0	0.00	45	100.00
4	24	53.33	17	37.78	4	8.89	0	0.00	0	0.00	45	100.00
5	8	17.78	21	46.67	13	28.89	3	6.67	0	0.00	45	100.00
6	5	11.11	22	48.89	15	33.33	3	6.67	0	0.00	45	100.00
7	19	42.22	14	31.11	8	17.78	4	8.89	0	0.00	45	100.00
8	22	48.89	14	31.11	5	11.11	4	8.89	0	0.00	45	100.00
9	27	60.00	12	26.67	6	13.33	0	0.00	0	0.00	45	100.00
10	27	60.00	13	28.89	5	11.11	0	0.00	0	0.00	45	100.00
11	32	71.11	10	22.22	3	6.67	0	0.00	0	0.00	45	100.00

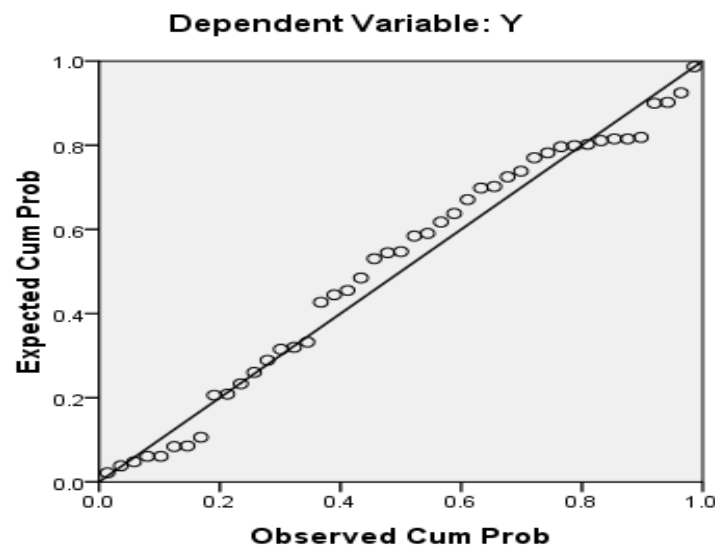
Sumber: data diolah (2018)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV.1**

**Grafik Normalitas Data**

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam azuar juliandi 2013)

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.303	7.120		2.430	.019		
Lingkungan kerja	.372	.167	.346	2.232	.031	.646	1.549
Gaya Kepemimpinan	.346	.169	.316	2.043	.047	.646	1.549

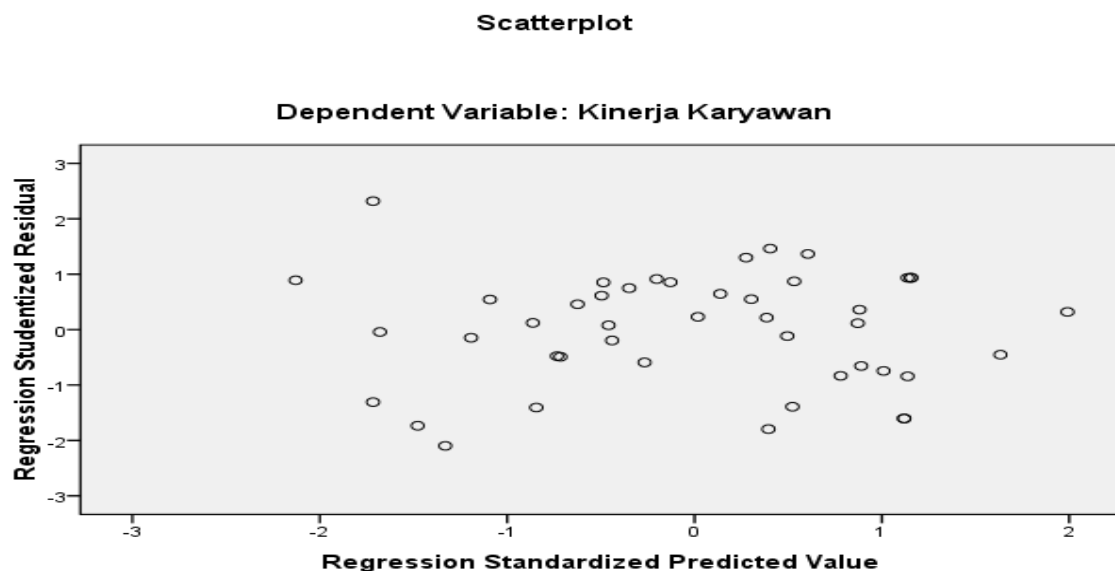
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data penelitian SPSS 16,0



Jika dilihat pada table IV.8 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 1.549

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**

### Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### 3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.303	7.120		2.430	.019
Lingkungan Kerja	.372	.167	.346	2.232	.031
Gaya Kepemimpinan	.346	.169	.316	2.043	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian SPSS 16,0

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 17.303 + 0,372 X_1 + 0,346 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Jika Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 17,303
- b. Apabila Lingkungan Kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,372 atau 37,2 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Apabila Gaya Kepemimpinan dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,346 atau 34.6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### 4. Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

**Tabel IV.10**

**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	17.303	7.120		2.430	.019
	Lingkungan Kerja	.372	.167	.346	2.232	.031
	Gaya Kepemimpinan	.346	.169	.316	2.043	.047

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas tentang variable lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,232 > t_{tabel} 2,018$  dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 2,018$  dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

## 5. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel IV.11****Uji F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.702	2	184.851	11.296	.000 <sup>a</sup>
	Residual	687.275	42	16.364		
	Total	1056.978	44			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

Nilai  $F_{\text{hitung}} 11,296 > F_{\text{tabel}} 3,22$  dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## 6. Uji Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat sejauh mana kontribusi atau persentasi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), maka dapat dilihat dari tabel melalui nilai *R Square* dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Uji Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.519	.496	3.716

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,519. Hal ini berarti 51.9 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 48.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2007. Hal. 147) Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,232) > t_{tabel} (2,018)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 2,232 lebih besar dari 2,018 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arik Prasetya (2014),”menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

## 2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2007, hal. 170) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,043) > t_{tabel} (2,018)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 2,043 lebih besar dari 2,018 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Nurita, R. (2008), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel hasil kerja pegawai ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara nyata.



### **3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 11,296 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,22 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $11,296 \geq 3,22$ , Nilai 11,296 lebih besar dari 3,22 menunjukkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dan nilai R-Square adalah 0,519 atau 51.9% menunjukkan sekitar 51.9% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.
2. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.
3. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT Multi Jaya Samudera meningkatkan gaya kepemimpinan

dengan cara melakukan apresiasi, memberikan pengakuan, dan memberikan kompensasi atas kinerja karyawan.

2. Sebaiknya PT Multi Jaya Samudera meningkatkan, selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensinya untuk mencari solusi terbaik agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada. Seluruh penelitian ini memberikan nilai positif yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan saling mempengaruhi performa kinerja karyawan. Semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan itu akan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arik Prasetya (2014). "*Pengaruh Lingkungan Kerja*". *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000*. <http://www.neliti.com>. Diakses 17 Maret 2018.
- Danang Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Efendi (2002). "*Kinerja Sebagai Hasil Kerja*". *Pengertian Kinerja*. <http://www.unikom.ac.id>. Diakses 25 Februari 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- \_\_\_\_\_, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- Juliandi Azuar, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*, Cetakan Pertama, Medan : Percetakan M2000.
- Kartini Kartono (2008). "*Gaya Kepemimpinan Menurut Para Ahli*". *Manajemen Sumber Daya Manusia Gaya Kepemimpinan*. <http://www.blogspot.co.id>. Diakses 02 Maret 2018.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurita,R (2008). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan*". *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance*. <http://www.widyatama.ac.id>. Diakses 17 Maret 2018.
- Panggabean, S. Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti (2001). "*Theory Manajemen dan Organisasi*". *Lingkungan Kerja*. <http://www.blogspot.co.id>. Diakses 02 Maret 2018.
- \_\_\_\_\_, (2007), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*; Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian (2010). "*Kinerja Karyawan di pengaruhi*". *Lingkungan Kerja*. <http://www.umy.ac.id>. Diakses 17 April 2018.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : ALFABETA.
- \_\_\_\_\_, (2013). "*Hipotesis Penelitian*". *Hipotesis Penelitian* <http://www.eurekapendidikan.com>. Diakses 13 April 2018.

\_\_\_\_\_, (2006). "*Pengertian Populasi Sampel dan Sampling*". *Pengertian Populasi Sampel dan Sampling Menurut Para Ahli*.  
<http://www.sarjanaku.com>. Diakses 13 April 2018.

Sutrisno, Edy. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

\_\_\_\_\_. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.

Winardi (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana.