

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI PELAYANAN,
PENEMPATAN, DAN PERLINDUNGAN TENAGA
KERJA INDONESIA (BP3TKI) MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

MUHARDIANSYAH ILYAS SIMATUPANG
NPM : 1305160957



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Muhardiansyah Ilyas Simatupang, NPM. 1305160957. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan (BP3TKI) Medan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan (BP3TKI) Medan. Masalah dalam penelitian ini adalah dari gaya kepemimpinan yang otoriter/ otokrasi ini, karyawan lain tidak dapat memberikan pendapat karena pemimpin tidak mau mendengarkan pendapat dan usulan karyawan saat rapat dan dalam menjalankan sebuah pekerjaan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan (BP3TKI) Medan.

Kondisi ruangan yang belum tertata rapi dan kurang kondusifnya lingkungan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan (BP3TKI) Medan. Penelitian ini menggunakan metode pengujian uji T dan uji F sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan (BP3TKI) Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket / kuesioner.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis H_0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai gaya kepemimpinan $t_{hitung} (4,259) > t_{tabel} (1,674)$, Lingkungan kerja terdapat nilai $t_{hitung} (2,307) > t_{tabel} (1,647)$.

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $f_{hitung} 16,486 \geq f_{tabel} 3,17$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji determinasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 38,8% pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan potensi kepada kita sebagai manusia makhluk yang paling sempurna, sehingga dengan potensi kita dapat menjalankan fungsi kita sebagai khalifah di muka bumi dan menjalankan tujuan kita sebagai manusia yaitu beribadah kepada Allah SWT. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Rasulullah SAW serta keluarga, sahabat, serta seluruh umat Rasulullah SAW di muka bumi ini.

Dalam kesempatan ini penulis diberi kesempatan untuk melakukan penelitian dan membuat skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI PELAYANAN, PENEMPATAN, DAN PERLINDUNGAN (BP3TKI) MEDAN" kemudian adapun penulisan penelitian skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi untuk mencapai Gelar Sarjana Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Banyak sekali rintangan yang dihadapi dari mulai proses persiapan pengajuan judul penelitian, waktu dalam bimbingan, pencarian teori – teori dan juga rumus – rumus yang diperlukan dalam penelitian ini, hingga penulisan skripsi. Tapi rintangan tersebut menjadi mudah dan menyenangkan dengan dukungan dan doa dari orang-orang terdekat. Oleh sebab itu, pada kesempatan

kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dan yang penulis banggakan :

1. Ayahanda Muhammad Ilyas Simatupang dan ibunda Hilda Mulyawati Sinaga yang penulis sayangi dan cintai setelah Allah dan Rasulullah karena telah menjadi motivator penulis dan selalu melimpahkan kasih sayang dan cintanya serta pengorbanannya kepada penulis yang tak dapat tergantikan dengan apapun. juga kepada adik-adik penulis yang tersayang yang selalu menjadi motivasi bagi penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku ketua program studi manajemen Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku dosen PA yang selalu memotivasi serta memberi nasihat dalam hal akademik maupun diluar akademik.
7. Tentu tidak lupa untuk Teman-teman seperjuangan susah senang yang selalu saling membantu selama proses perkuliahan, tanpa kalian semua proses perkulihan ini akan terasa berat. Terima kasih atas semua bantuan kalian. Let's Camp for refresh our brain.

Dengan bantuan dan dukungan dari semua pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi dan demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini bisa bermanfaat.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Medan, Juni 2017

Penulis

MUHARDIANSYAH ILYAS SIMATUPANG

NPM. 1305160957

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan dan Batasan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	9
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
d. Indikator Kinerja.....	10
2. Gaya Kepemimpinan.....	10
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	10
b. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	20
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
3. Lingkungan Kerja	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22

b. Dimensi Lingkungan Kerja.....	24
c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	26
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	28
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Operasional	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Variabel	36
Tabel III.2 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel IV.1 Skala Likert.....	45
Tabel IV.2 Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.3 Usia	46
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan	47
Tabel IV.5 Skor Variabel Gaya Kepemimpinan	48
Tabel IV.6 Skor Variabel Lingkungan Kerja.....	49
Tabel IV.7 Skor Variabel Kinerja.....	51
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	54
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Kinerja	54
Tabel IV.11 Uji Realibilitas	55
Tabel IV.12 Uji Normalitas Komolgorov smirnov	59
Tabel IV.13 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel IV.14 Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.15 Hasil Uji t.....	63
Tabel IV.16 Hasil Uji F	65
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	30
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	31
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar IV.1 Uji Normalitas	56
Gambar IV.2 Uji Normalitas P-Plot	57
Gambar IV.3 Heterokedisitas	60
Gambar IV.4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	63
Gambar IV.5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	64
Gambar IV.6 Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik. Masalahnya tidak hanya menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial. Timbulnya perkembangan-perkembangan pembaruan zaman mampu mempengaruhi suatu pola dan kebiasaan yang membudaya di setiap proses interaksi sesama manusia, khususnya dalam dinamika kerja. Pemimpin dan pertimbangan keputusan dalam beberapa bidang. Pola dan beberapa gaya dalam aktifitas dan etik memimpin tentu banyak dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat merangkul dan mengarahkan sehingga ini merupakan dari bagian yang di perhatikan khusus untuk dapat menjaga keselarasan kinerja baik pada perusahaan khususnya maupun terhadap para karyawannya. Kepemimpinan dalam konteks organisasi menekankan pada fungsi pengarahan yang meliputi memberitahu, menunjukkan dan memotivasi bawahan. Sehingga dalam konteks ini perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai dalam situasi dan lingkungan kerja agar menunjang rasa empati dan simpatik kinerja yang tinggi. Banyaknya gaya kepemimpinan yang muncul dari seorang pemimpin tentunya menimbulkan kontras yang baik maupun kurang baik. Karena secara normatif cara memimpin yang baik adalah bagaimana mampu menimbulkan keselarasan yang mengarah antara atasan dan bawahan pada tujuan kinerja suatu kelompok maupun personal, dalam konteks ini adalah perusahaan dan diri sendiri sebagai bagian dari suatu kelompok. Karena dalam hal ini juga akan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin mampu membentuk dalam suatu

penerapan – penerapan kewenangan dalam bekerja, sehingga suatu lingkungan yang tidak tepat terkadang malah menciptakan hasil pandangan yang negatif tentang beberapa penerapan gaya kepemimpinan. Namun ini juga menyangkut tentang kewibawaan seorang pemimpin tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang seorang pimpinan tersebut terapkan terhadap para karyawannya.

Selain faktor dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin perusahaan tersebut, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Badan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) sebagai UPT BNP2TKI adalah lembaga pemerintah non departemen di

daerah yang mengemban amanah Undang-Undang 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI dan bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah tenaga kerja indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi bersama-sama dengan instansi terkait di wilayah kerja masing-masing BP3TKI. BP3TKI senantiasa melakukan penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dengan membandingkan hasil kerja dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, maka fokus utamanya adalah pelayanan.

Pada BP3TKI ini terdapat satu pemimpin yang mempunyai kuasa penuh atas segala perintah dan komitmen didalam perusahaan ini. Akibat yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan yang otoriter/ otokratik ini, karyawan lain tidak dapat memberikan pendapat karena pemimpin tidak mau mendengarkan pendapat dan usulan karyawan saat rapat dan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Selain masalah kepemimpinan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Pada kantor BP3TKI terlihat tata ruang kerja dan peralatan yang masih berantakan dan tidak teratur sehingga mengurangi kenyamanan dan tidak kondusifnya karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Masalah gaya kepemimpinan dalam kondisi lingkungan kerja tertentu dapat terjadi karena berbagai gejolak iklim dalam organisasi yang menjadi suatu bentuk dorongan dan tanggung jawab secara amanah. Secara kelembagaan maupun personal tentu akan ada timbul suatu intuisi dalam proses pelaksanaan bekerja, baik itu positif maupun negatif. Oleh sebab itu akan di kumpulkan berbagai bentuk alternatif – alternatif penyebab masalah yang nantinya akan di teliti lebih lanjut sesuai permasalahan yang ada dalam batas kemampuan peneliti.

Adapun masalah yang dapat teridentifikasi di dalam BP3TKI ini adalah:

- a. Kurang kepeduliannya pimpinan terhadap permasalahan-permasalahan yang ada di lingkungan kerja karyawan.
- b. Belum optimalnya penyusunan tata letak peralatan yang dimiliki perusahaan sehingga mengurangi kenyamanan dan tidak kondusifnya karyawan dalam bekerja.
- c. Menurunnya serta tidak meratanya kualitas kinerja dari beberapa kinerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari uraian identifikasi masalah di atas serta pendahuluan permasalahan dalam latar belakang masalah yang di ungkapkan diatas, maka dapat di tetapkan batasan-batasan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu hanya meneliti pada satu pemimpin dalam BP3TKI Medan dimana

- a. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki peran negatif yang kuat dalam mencapai suatu kinerja yang baik.
- b. Bahwa pentingnya lingkungan kerja fisik dan metode penerapan kerja yang mampu mendukung suatu kinerja yang baik dan efisien.

2. Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang efektif dapat menciptakan suatu iklim organisasi dan dinamika kehidupan di dalam organisasi. Sehingga perlunya pola-pola atau cara dalam perasionalan suatu metode kepemimpinan terhadap suatu kondisi lingkungan tertentu. Dengan demikian penulis dapat membuat terapan dalam merumuskan suatu permasalahan yang akan di teliti.

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan ?
- b. Apakah lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan di BP3TKI Medan terhadap kinerja karyawannya.

- b. Untuk mengetahui dan mengkaji kondisi lingkungan kerja di BP3TKI Medan.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai informasi bagi pihak instansi maupun akademisi dalam memahami permasalahan pola-pola kepemimpinan serta paham kondisi lingkungan kerja yang baik dan efektif di BP3TKI Medan.
- b. Sebagai studi untuk memperdalam pengetahuan mengenai dinamika dan pengaruh penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di BP3TKI Medan. Terhadap kinerja karyawannya.
- c. Semoga dapat diterima sebagai kontribusi serta referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam peningkatan suatu kinerja melalui permasalahan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya dapat membawa kearah yang lebih memuaskan. Menurut Syamsir Torang (2012) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur (SOP), kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang terlihat dari penilaian-penilaian tertentu dalam dunia kerja. Dengan adanya kemampuan dan persepsi tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan ini akan mengarah pada suatu prestasi kerja. Dimana hasil akhir dari kinerja tersebut dapat dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Ma'ruf Abdullah (2014) menyatakan bahwa kinerja itu adalah hasil kerja atau prestasi kerja, artinya bahwa kinerja itu adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menilai kinerja individu dalam suatu organisasi, Syamsir Torang (2012) mengemukakan tentang beberapa kriteria penilaian dalam suatu kinerja diantaranya, bagaimana kompetensi individu tentang suatu pekerjaan tersebut, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, serta bagaimana kompetensi atau pengetahuan individu tentang standart mutu pekerjaan, produktivitas individu dalam pelaksanaan teknis kerja, pola ketergantungan dengan orang lain serta bagaimana kemampuan berkomunikasi, disiplin dan kerja sama dalam tim. Sederhananya bahwa kinerja yang dilakukan para karyawan menghadirkan fungsi dan kemampuan, motivasi serta kesempatan dalam suatu pencapaian nilai atau prestasi kerja dengan hasil yang diharapkan. Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor dari kemampuan para individu dalam menciptakan motivasi kerja dan peluang kesempatan dalam suatu pencapaian nilai atau prestasi kerja dengan hasil yang diharapkan. Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor dari kemampuan para individu dalam menciptakan motivasi kerja dan peluang kesempatan dalam pencapaian secara target dan tujuan organisasi.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja, imbalan, kemampuan, dan sifat-sifat individu dalam membentuk suatu persepsi tugas kerja. Kinerja yang mendukung akan menimbulkan kesesuaian dalam konsistensi kerja, dimana harapan dan penghargaan akan bernilai untuk diterapkan. Dengan demikian bahwa berbicara kinerja tentu berbicara tentang prestasi kerja yang merupakan hasil terapan atau implementasi dari suatu rencana.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada banyak persepsi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja diantaranya adalah menurut Syamsudin (dalam Syamsir Torang (2012) mengemukakan tiga faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja atau performance individu, yaitu : ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan. Secara umum bahwa ketrampilan dan pengalaman mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam suatu aktivitas kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja para karyawan adalah suatu awal keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2) Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3) Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan rekan kerja.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

- 1) **Kualitas**, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas**, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Efektivitas**, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) **Kemandirian**, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya menjadi komitmen kerja.

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peran seorang. Oleh karena itu peran pemimpin sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus memiliki kompetensi dan pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi mengarahkan orang lain.

Danang Sunyoto dan Burhannuddin (2015) mengatakan sebagian besar kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa pemimpin berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam suatu kelompok ataupun organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalisator yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

Perilaku seorang pemimpin yang sukses dapat diamati melalui pendekatan sifat. Ada beberapa pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu pendekatan keturunan, pendekatan gaya (Syamsir Torang :2012)

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki orientasi bawahan tinggi dan orientasi tugas tinggi, hal ini dikenal sebagai high leader. Menurut Rivai (dalam Syamsir Torang) gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk mendefinisikan tipe-tipe kepemimpinan. Beberapa contoh tipe-tipe kepemimpinan yaitu :

- 1) Tipe Otokratik / Otoriter

Tipe otokratik atau otoriter menempatkan kekuasaan di tangan pimpinan. Posisi bawahan hanya pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan pelaksana apa yang diinginkan pimpinan. Pimpinan memandang dirinya tidak memiliki

kekurangan dan kelemahan. Potensi yang dimiliki bawahannya teranggap rendah, sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa-apa.

Dalam proses pengambilan keputusan, tipe kepemimpinan yang otokratik atau otoriter ini biasanya tidak melibatkan orang lain atau bawahannya melainkan bertindak sendiri. Bawahannya hanya diharapkan melaksanakan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan. Dalam berkomunikasi atau menjalin hubungan dengan bawahannya pemimpin dengan gaya otokratik ini menggunakan pendekatan formal sesuai dengan jabatan dan perannya. Pemimpin dengan gaya otokratik ini juga dipandang kurang baik karena selalu menempatkan dirinya sebagai prioritas tanpa memperdulikan orang lain atau mengabaikan rasa kemanusiaan seperti kepada bawahannya yang sama-sama berstatus karyawan namun beda jabatan dan peran.

Susatyo herlambang (2014) menegemukakan ciri gaya kepemimpinan otokratik atau otoriter ini adalah memberikan batasan-batasan kebebasan kepada staf atau bawahannya sesuai dengan kebijaksannya yang cukup ketat.

2) Tipe Paternalistik

Tipe paternalistik berorientasi pada penyelesaian tugas serta memelihara komunikasi atau hubungan baik dengan bawahannya. Mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahannya juga sering dilakukan oleh tipe paternalistik ini, namun biasanya tipe ini menjaga hubungan dengan bawahannya diposisikan kedalam hubungan antara bapak dengan anak. Selain itu juga tipe ini memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisik dari para bawahannya dengan maksud agar bawahannya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Tipe paternalistik ini lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kebapakan. Mereka menganggap bawahannya manusia yang tidak atau belum dewasa, atau juga seperti anak sendiri yang masih kecil dan perlu dikembangkan. Mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusannya sendiri seperti dalam pengembangan inisiatif dan imajinatif seseorang dalam pengembangan daya kreativitasnya.

3) Tipe Kharismatik

Tipe kharismatik selalu menjaga keseimbangan antar pelaksana tugas dan komunikasi atau hubungan baik dengan bawahannya. Biasanya komunikasi atau hubungan dengan bawahannya berorientasi rasional dan bukan berorientasi pada kekuasaan.

Danang Sunyoto dan Burhanuddin (2015) menyatakan kekuatan yang tidak dapat dijelaskan secara logika disebut sebagai kekuatan karismatik. Karismatik merupakan suatu kombinasi pesona dan daya tarik pribadi sebagai kemampuan diri.

4) Tipe Demokratik

Syamsir Torang (2012) mengatakan model kepemimpinan demokratik mengindikasikan kepemimpinan yang aktif, dinamik, dan terarah. Tipe kepemimpinan demokratik dalam suatu organisasi menempatkan bawahannya sebagai subjek yang memiliki keinginan, kebutuhan, kemampuan, pendapat, kreatifitas dan inisiatif yang berbeda-beda dan harus dihormati. Dalam pengambilan keputusan tipe pemimpin ini selalu mengedepankan musyawarah, artinya keputusan diambil secara bersama-sama.

Menurut Rivai (2006) pemimpin harus memiliki sifat kemanusiaan, demokratis dan mencintai orang-orang yang di pimpinnya. Pemimpin juga memberikan inspirasi kepada bawahannya, memberikan dukungan emosional, serta mencoba menggerakkan bawahannya ke arah pencapaian organisasi serta menciptakan suatu visi dan rencana strategis untuk suatu organisasi.

Danang Sunyoto dan Burhanudin (2015) mengatakan ciri kepribadian adalah watak yang relatif stabil untuk berperilaku dengan cara tertentu. Kebutuhan dan motivasi yaitu keinginan akan rangsangan dan pengalaman tertentu untuk dapat mempengaruhi perhatian terhadap informasi dan peristiwa serta kebutuhan ini memberikan panduan, energi, dan mempertahankan perilaku.

b. Dinamika Kepemimpinan

Ada banyak faktor-faktor yang menunjang timbulnya suatu dinamika dalam proses memimpin suatu organisasi yang harus diperhatikan. Banyak dari beberapa pandangan yang harus dijaga dalam pola dan gaya dalam memimpin. Rivai dalam Syamsir Torang (2012) mengidentifikasi beberapa faktor utama diantaranya tentang bagaimana hubungan kemanusiaan (human relation), pelimpahan wewenang dan pengambilan keputusan serta pengendalian yaitu:

1) Hubungan Kemanusiaan (human relation)

Hubungan manusiawi adalah bentuk komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa senang dan puas antar kedua pihak. Kondisi ini akan menimbulkan rasa memiliki (sense of belonging), rasa ikut bertanggung jawab (sense of responsibility), dan adanya kemauan untuk ikut berpartisipasi (sense of participation).

Pemimpin merupakan satu kesatuan dengan bawahan dan oleh sebab itu dalam kepemimpinan diharapkan seorang pemimpin harus memperlakukan bawahan dengan baik. Mengefektifkan human relation merupakan faktor yang sangat signifikan dalam kepemimpinan oleh sebab itu seorang pemimpin harus mampu menjaga, memperluas, dan membina sebaik mungkin lebih baik dengan tidak merugikan satu dengan yang lainnya. Seorang pemimpin diharapkan dapat memperlakukan bawahannya sebagai subjek dan memberi perhatian kepada semua bawahannya agar mendapat dukungan satu dengan yang lainnya.

2) Pelimpahan Wewenang dan Pengambilan Keputusan

Pelimpahan wewenang merupakan faktor yang turut menentukan efektifnya kepemimpinan walaupun pelimpahan wewenang tersebut tidak dimaksudkan bahwa penerima wewenang dapat mengambil keputusan yang strategis. Pelimpahan wewenang harus disertai dengan pemberian tanggung jawab, tanggung jawab tersebut merupakan kewajiban dalam mengimplementasikan wewenang yang dilimpahkan.

Sebagai bentuk penanggung jawaban, orang yang menerima pelimpahan wewenang harus menyampaikan laporan penanggung jawaban atas wewenang yang telah diimplementasikan kepada pemberi wewenang.

Sebagai bentuk penanggung jawaban, orang yang menerima pelimpahan wewenang harus menyampaikan laporan penanggung jawaban atas wewenang yang telah diimplementasikan kepada pemberi wewenang.

Rivai dalam Syamsir Torang (2012) mengemukakan ada delapan manfaat yang dapat diperoleh apabila seorang pemimpin melimpahkan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya.

- a) Pemimpin hanya berkonsentrasi pada tugas yang penting saja dalam melaksanakan tugas pokoknya
- b) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja sehingga dapat mengurangi atau meniadakan birokrasi yang tidak perlu.
- c) Keputusan atau perintah dapat didistribusikan dengan cepat tanpa kekhawatiran terjadi penyalahgunaan wewenang.
- d) Meningkatkan partisipasi, dedikasi, dan loyalitas.
- e) Mendorong dan mengembangkan inisiatif, kreatifitas, dan kemauan untuk berprestasi pada tugas dan fungsinya masing-masing.
- f) Menghindari sifat dan sikap menunggu perintah dan keputusan pimpinan.
- g) Tidak menghambat pekerjaan, meskipun pucuk pimpinan berhalangan.
- h) Pimpinan sekaligus melatih kepemimpinan kepada bawahannya agar tersedia kader atau calon pemimpin yang berkualitas.

3) Pengendalian

Pengendalian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dimaksudkan untuk memperoleh respon dari bawahannya menyangkut kesediaan mereka mengimplementasikan tugas pokok dan fungsinya. Respon tersebut merupakan sikap dan perilaku sebagai indikator kesetiaan, ketaatan atau kepatuhan seorang bawahan untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya.

Aktivitas pengendalian memerlukan proses yang intensif dilakukan melalui rapat. Rapat dalam proses kepemimpinan merupakan agenda suatu

pengendalian bersifat suatu perencanaan, evaluasi, serta solusi dengan maksud dan tujuan tertentu. Pengendalian yang dilakukan oleh seorang pimpinan bertujuan untuk mendapatkan suatu informasi, saran dan pendapat untuk mencapai suatu kepentingan bersama. Disamping itu juga sebagai peran seorang pemimpin dalam menjalankan instruksi serta bimbingan dan arahan kepada bawahannya untuk membuat suatu perencanaan, program, dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan dengan tujuan menghindari komunikasi tidak baik antara pimpinan dengan bawahan.

Peningkatan pengendalian didalam suatu organisasi menjadi salah satu unsur rasionalitas kinerja dalam menciptakan suatu dinamika lingkungan kerja yang harmonis serta untuk mencapai tujuan profitabilitas secara organisasional maupun secara personal.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial organisasi. Kepemimpinan menekankan pada usaha mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain melalui kepengikutan. Kepengikutan disini bermakna pimpinan dan anggota menjadi satu visi, misi, dan tujuan sehingga anggota menjadi lebih mampu melakukan tugas-tugasnya berorientasi pada masa depan serta berorientasi pada tuntutan perubahan.

Penekanan fungsi manajer pada pencapaian tujuan, tidaklah salah pada satu sisi bisa terjadi bahwa tujuan bisa tercapai, tetapi pada satu sisi pegawai tidak

berkembang karena mereka tidak diberikan kebebasan untuk berkreasi dan berinovasi. Dalam kasus ini, manajer hanyalah seorang manajer bukan sebagai seorang pemimpin. Oleh sebab itu sebaiknya peran seorang manajer juga harus berperan sebagai seorang pemimpin.

James M. Kouzes dalam badeni (2013) mengemukakan beberapa fungsi kepemimpinan dalam memaksimalkan efektivitas organisasi.

1) Menyampaikan visi bersama

Kesamaan visi, misi dan tujuan sangatlah diperlukan dalam mengarahkan perilaku semua anggota. Dalam kaitan ini menjadi tugas seorang pemimpin untuk dapat membangun visi yang dipahami semua anggota, sehingga dapat menimbulkan rasa komitmen terhadap visi tersebut.

2) Menyadarkan anggota melalui tim kerja yang kooperatif

Hal yang dilakukan dengan cara menstrukturkan organisasi secara hati-hati sehingga tercipta rasa yang positif, promotif, akuntability, kemampuan sosial, serta proses kelompok atau team work.

3) Memberikan contoh

Sebagaimana konsep kepemimpinan kihajardewantoro, “dimana menjadi pemimpin harus bisa dicontoh perilakung dan bagaimana untuk mencapai suatu tujuan.

4) Sebagai motivator

Membangkitkan jiwa untuk terus memperbaiki keahlian konseptual, teknis dan keahlian interpersonal.

d. Mengukur Tingkat Kesiapan Bawahan dan Gaya Kepemimpinan

Badeni (2013) mengatakan, model kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa efektivitas perilaku sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan karakteristik bawahan. Sehubungan dengan ini sering kali muncul pertanyaan bagaimana kita mengetahui tingkat kesiapan dan gaya kepemimpinan atasan.

Pengukuran tingkat kesiapan bawahan, telah di kembangkan dengan dua skala pengukuran tingkat kesiapan bawahan yaitu manager rating scale and self rating scale. Kedua pengukuran ini masing-masing mengukur kemampuan dan kemauan. Melalui dimensi perilaku pengalaman yang dimiliki dalam pekerjaan serta sumber pengetahuan yang relevan dalam pengerjaan, diharapkan akan timbul kemauan untuk mengambil tanggung jawab dan motivasi berprestasi. Untuk mengukur perilaku kepemimpinan melalui leadership scale, perception by manager and perception by staff member yang mengukur perilaku tugas dan perilaku hubungan melalui dimensi-dimensi sebagai berikut.

1. Perilaku Tugas

Penentuan tujuan dengan indikator sehingga sejauh mana pemimpin merici tujuan yang akan dicapai bawahan, pengorganisasian dengan indikator sejauh mana pemimpin mengorganisasi situasi pada bawahan, penentuan waktu pelaksanaan dengan indikator sejauh mana pemimpin mengorganisasi situasi pada bawahan, penentuan jadwal waktu pada bawahan, pengarahan dengan indikator hingga sejauh mana pemimpin memberi pengarahan khusus, dan pengawasan dengan indikator sejauh mana pemimpin mengharuskan adanya laporan yang teratur tentang perkembangan.

2. Perilaku hubungan

Pemberian dukungan, yaitu hingga sejauh mana pemimpin memberi dukungan dengan dorongan pada bawahannya, komunikasi, yaitu hingga sejauh mana pemimpin melibatkan bawahan dalam diskusi tentang pekerjaan. interaksi dengan rekan kerja, yaitu hingga sejauh mana terjadinya interaksi bawahan dengan yang lain, pendengar aktif, yaitu sejauh mana pemimpin mendengar pandangan bawahan dan perhatikan `bawahan. Dan umpan balik yaitu sejauh mana pemimpin memberikan umpan balik pada prestasi bawahan.

e. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Hasil studi tannenbaum dan schmid yang dikutip dalam kadarman (1996) mengemukakan bahwa gaya dan efektivitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Diri Pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

2. Ciri Atasan

Gaya kepemimpinan atasan dari manager sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manager

3. Ciri Bawahan

Respon yang diberikan bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manager. Latar pendidikan bawahan akan sangat pula menentukan cara seorang manager menentukan gaya kepemimpinannya.

4. Persyaratan Tugas

Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.

5. Iklim Organisasi dan kebijakan

ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang di pilih oleh seorang manajer.

6. Perilaku dan Harapan Rekan

Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

f. Indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa yang menjadi pengukuran sebagai indikator dalam pembahasan penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan terhadap bawahannya guna menjalankan tugas-tugas yang diinginkannya pada pencapaian suatu target yang diharapkan.

Menurut Kartini Kartono (2008) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat

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

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 seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi 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), keberanian (courage).

5. Kepribadian

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

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2006) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan serta pencahayaan dan ketenangan bekerja. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin

kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik pula dalam perusahaan, sehingga mampu menimbulkan hasil kerja yang diharapkan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif dapat tercipta dengan adanya keterbukaan komunikasi tentang kekuatan dan kelemahan bisnis. Selain itu, juga memberikan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan, prosedur penyampaian ide yang fleksibel, serta mempertahankan kualitas tim kerja untuk mengelola proses pekerjaannya. Menurut Robbins (2006) mengatakan lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Secara garis besar, ada terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik (sedarmayanti :2001)

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja hendaknya dapat mendukung para karyawan untuk tetap mau berpartisipasi dan mengelola manajemen yang inovatif. Dalam pengelolaan budaya ini anggota organisasi hendaknya meningkatkan hubungan antar pribadi satu dengan yang lainnya, melalui sistem komunikasi

yang memberikan umpan balik yang berkesinambungan. Selain itu juga adanya gaya kepemimpinan manajemen yang selalu membangkitkan kepercayaan diri karyawan, serta memberikan pengarahan yang benar juga struktur organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi sehingga dapat memberikan suasana keterbukaan, mau menerima pendapat orang lain serta terpeliharanya suasana yang kondusif yang aman.

Badeni (2013) mengatakan bahwa lingkungan organisasi, lingkungan eksternal adalah keseluruhan elemen-elemen yang berada di luar batas-batas organisasi yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja atau lingkungan organisasi secara menyeluruh. Lingkungan khusus atau area khusus mencakup keseluruhan elemen-elemen atau faktor-faktor yang dapat berpengaruh langsung pada organisasi yaitu konsumen, pemasok, pemerintah, industry sejenis, dan lain lain.

Lingkungan sosial (lingkungan umum) meliputi elemen-elemen seperti ekonomi, politik, hukum, budaya dan teknologi yang pengaruhnya tidak langsung pada organisasi tetapi melalui elemen-elemen lingkungan tugas misalnya perubahan dalam lingkungan ekonomi dapat meningkatkan inflasi, selanjutnya dapat mempengaruhi lingkungan konsumen dalam bentuk menurunnya daya beli yang dapat mempengaruhi permintaan dan selanjutnya mempengaruhi persaingan lingkungan sosial juga.

b. Dimensi – dimensi Lingkungan

Situasi lingkungan kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensi kompleksitas, stabilitas, dan kapasitasnya. Kompleksitas mengacu pada heterogenitas elemen-elemen lingkungan yang berpengaruh langsung terhadap suatu kinerja atau nilai

suatu kerja organisasi atau perusahaan. Stabilitas mengacu pada tingkat perubahan elemen-elemen lingkungan tersebut, dan kapasitas mengacu pada kesempatan atau sumber yang tersedia dalam lingkungan organisasi ataupun perusahaan dalam mendukung pertumbuhan organisasi atau perusahaan.

Situasi dari masing-masing dari dimensi ini akan menciptakan tingkat ketidakpastian yang artinya akan menimbulkan dinamika secara langsung maupun tidak langsung yang dihadapi organisasi atau perusahaan. Apabila organisasi dalam suatu situasi lingkungan yang kompleks dan tidak stabil serta kapasitas yang rendah, tentu ini akan menjadi suatu dinamika ketidakpastian yang sangat tinggi yang akan dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Khususnya dalam peningkatan kinerja para karyawan yang kurang optimal adanya yang berdampak pada nilai kualitas suatu perusahaan. Situasi dalam lingkungan organisasi ingin bertahan atau berkembang. Terkhusus dalam peningkatan stabilitas kinerja karyawan juga menuntut suatu strategi dalam pola pelaksanaan yang dipimpin tanpa merugikan salah satu pihak dalam pemberdayaan terhadap pengembangan keryawannya.

Struktur juga akan berpengaruh secara kompleksitas suatu struktur yang dapat berfungsi untuk mengurangi ketidakpastian lingkungan. Masing-masing elemen dapat dilakukan analisis secara lebih terperinci, misalnya seperti apa kira-kira dampak yang ditimbulkan suatu dinamika organisasi terkait pola dan kondisi lingkungan kerja sekitar yang kurang mendukung. Atribut dan fasilitas kerja yang mendukung suatu pekerjaan dalam pelaksanaan kerja juga menjadi salah satu bagian jenis lingkungan kerja secara fisik, dengan demikian masalah-masalah yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar baik secara internal maupun eksternal

adalah suatu ketidakpastian yang berdampak pada suatu kinerja yang kurang optimal dalam suatu perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia dalam konteks sebagai pekerja akan mampu mencapai hasil kinerja yang optimal ketika salah satunya sebagai pendukung atau penunjang optimal kinerja yaitu apabila lingkungan kerja mampu menimbulkan peran pendukung bagi para manusia yang melaksanakan kegiatannya secara efektif dan dapat teratasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Sedarmayanti (2001) mengatakan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi kerja yaitu :

1. Penerangan cahaya

Penerangan cahaya dalam lingkungan besar sangat besar manfaatnya guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat bagian yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, serta cahaya setengah tidak langsung. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya penerangan dalam lingkungan kerja.

2. Temperatur ditempat kerja

Tiap tubuh manusia mempunyai kadar normal temperature suhu yang beda. Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh manusia. Tetapi kesempurnaan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan

dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh kita lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin. Namun keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, serta tergantung pada daerah tertentu.

3. Kelembaban Kerja

Tingkat kelembaban kerja adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini biasanya juga berhubungan dengan temperatur, dan secara bersama-sama kelembaban dan temperatur bergerak bersamaan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Adalah dimana ada beberapa tempat yang menjadi tempat pergantian oksigen secara langsung. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Disamping itu juga tentunya untuk proses metabolisme. Adanya tanaman disekitar lingkungan kerja juga membantu atau memperlancarnya proses pertukaran oksigen pada manusia di kala dalam keadaan beraktifitas, karna akan menimbulkan rasa sejuk dan segar selama bekerja sehingga dapat memulihkan kembali tubuh akibat lelah bekerja.

5. Desain interior dan tata layout

Desain atau dekorasi ada hubungannya dengan tata letak dan warna yang baik. Karena itu dekorasi dan tata layout berkaitan dengan hasil ruang kerja

saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

6. Bau-Bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Kebisingan dan keamanan di tempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dia kehendaki oleh telinga. Karna dalam jangka panjang bunyi tersebut akan dapat mengganggu ketenangan bekerja. Begitu juga pada kondisi keamanan dalam bekerja juga harus tetap dijaga dan tetap dalam keadaan aman. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat menggunakan jasa satuan keamanan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menilai lingkungan kerja diperlukan indikator yang dapat diketahui berdasarkan pendapat para ahli berikut ini. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992) merinci dua indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Indikator ini adalah 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.

2. 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.

B. Kerangka Konseptual

Menurut azuar juliandi (2013) mengatakan bahwa “krangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut fiedler dalam Badeni (2013) mengemukakan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan bahwa ada dua gaya kepemimpinan yang cenderung ditampilkan dan mampu memberikan pengaruh terhadap suatu kinerja yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia. Secara langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan memiliki peran yang memberikan dampak kualitas kinerja secara positif juga negatif.

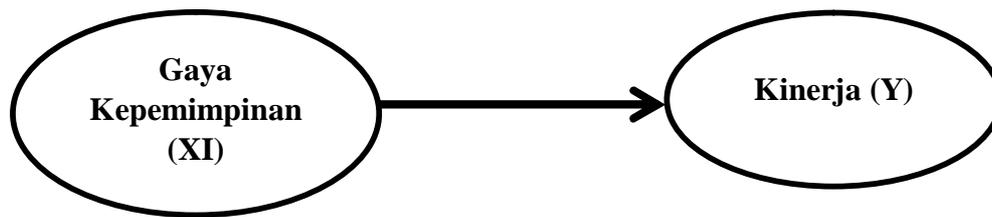
Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, artinya bahwa kepemimpinan itu terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan seseorang dengan orang lain untuk mempengaruhi dalam bekerja sama.

Penelitian Ari cahyo suninar, M.Djudi, dan Ika Ruhana (2015) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan diungkapkan dalam penelitian Supendy dkk (2012) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar II-1

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan



2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya yang meliputi pelaku pekerja, metode bekerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik.

Metode bekerja serta pengaturan kerja yang baik akan menimbulkan suatu penilaian terhadap beberapa aspek kinerja. Sehingga dalam proses penyelesaian dalam bekerja, lingkungan kerja merupakan suatu bagian yang memberikan perubahan secara positif ataupun negatif terhadap suatu penilaian kinerja bagi karyawan. Situasi lingkungan kerja yang kondusif, aman nyaman dan mendukung akan secara nyata mampu memberikan pengaruh positif terhadap hasil akhir suatu kinerja.

Berdasarkan penelitian Fariz, Hamidah, Muhammad soe (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan.

Gambar II.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

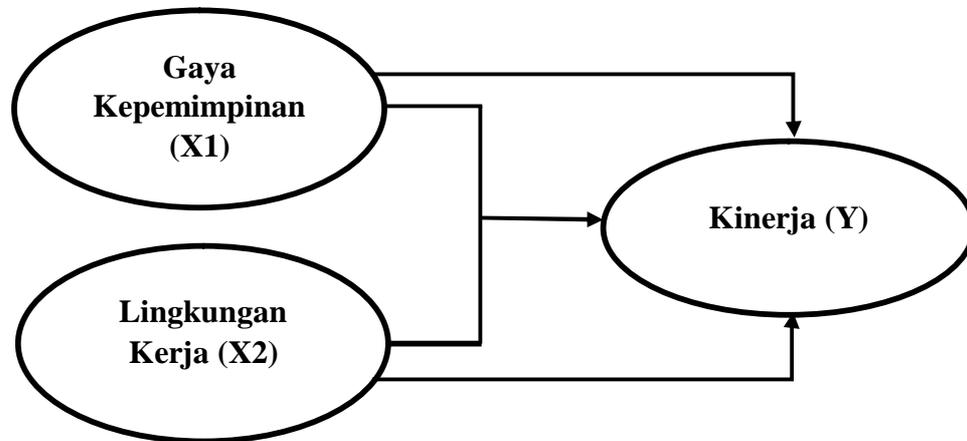
Secara langsung maupun tidak langsung, gaya Kepemimpinan akan Memberikan dampak terhadap suatu kinerja, Dimana peran gaya kepemimpinan tidak dapat diterima di beberapa penerapan dalam lingkup organisasi. Bahwa tentang bagaimana kesiapan dalam pemberian atau penerimaan wewenang tugas antara atasan dengan bawahannya.

Kondisi kerja atau lingkungan kerja juga merupakan suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan nyaman. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut akan memacu timbulnya rasa puas diri dan mampu dapat memberikan pengaruh terhadap suatu kinerja.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Balai Pelayanan, Penempatan, dan perlindungan (BP3TKI) Medan perlu digambarkan Kerangka konseptualnya, yakni sebagai berikut:

Gambar II.3.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.



C. Hipotesis

Menurut Azuar Juliandi (2013) mengatakan bahwa “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam masalah sebelumnya”. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teoritis, maka hipotesis penelitian ini yaitu bahwa :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan

H3 :Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP3TKI.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Azuar Juliandi (2013) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat.

Sugiyono (2012, hal 13) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan suatu pengoperasian dari suatu konsep atau suatu kemuka berdasarkan teori-teori serta peneliti tedahulu mengenai

variabel-variabel dalam suatu penelitian, sehingga dapat diteliti sesuai gejala-gejala yang ada dan teridentifikasi.

1. Kinerja (Y)

Menurut Syamsir Torang (2012) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur (SOP), kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto dan Burhanuddin (2015) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2006) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan serta pencahayaan dan ketenangan bekerja. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik pula dalam perusahaan, sehingga mampu menimbulkan hasil kinerja yang diharapkan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1. Otoriter 2. Demokrasi 3. Bebas	1. Memerintah dengan paksaan. 2. Menjadi orang yang berperan. 3. Berkoordinasi dengan bawahan 4. Adanya delegasi wewenang kepada bawahan. 5. Adanya perhatian yang besar kepada bawahan. 6. Memberikan wewenang kepada bawahan dalam hal pengambilan keputusan.	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	1. Fisik	1. Penerangan. 2. Kebersihan 3. Keamanan	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Tingkat Kemampuan 2. Tingkat Personalitas	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemampuan 4. Sikap Karyawan 5. Waktu	Skala Likert

Sumber : Kreitner (2003), Malthis (2001), Panggabean (2004)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan jasa di kota Medan yaitu BP3TKI.

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Juli 2017 sampai dengan Oktober 2017. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2
Jadwal Penelitian

Keterangan	JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER				OKTOBER				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prariset																	
Penyusunan proposal																	
Seminar proposal																	
Riset																	
Pengolahan data																	
Sidang Skripsi																	

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiono (dalam kriyanto 2008) mengatakan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi yang di pilih dalam penelitian ini adalah karyawan BP3TKI Medan. Dengan pertimbangan pihak perusahaan bahwa yang diizinkan menjadi populasi adalah karyawan setiap bagian. Dengan demikian jumlah karyawan yang menjadi populasi adalah 55 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Azuar juliandi (2013) mengatakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Jadi dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah seluruh dari populasi yaitu sebanyak 55 responden.

E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menanyakan secara langsung melalui beberapa pertanyaan kepada beberapa karyawan terkait masalah yang diteliti guna mendapatkan informasi-informasi sebagai pelengkap proses pengolahan data.

2. Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dilakukan adalah merupakan untuk mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan.

3. Angket

Teknik pengumpulan data melalui angket ini adalah berupa kuesioner yang dibagikan ke seluruh karyawan BP3TKI Medan sebagai sampel dalam penelitian ini, guna mendapatkan informasi berupa data untuk pendukung kelengkapan dalam proses pengumpulan data-data terkait masalah kepemimpinan, lingkungan kerja serta dampak terhadap kinerja karyawannya.

Untuk mengetahui hasil validasi angket yang akan di sebar, maka penulis sebelumnya melakukan pengujian melalui rumus sebagai berikut.

F. Uji Validasi

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validasi konstruk pengujian dilakukan

dengan mengkorelasi skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2006)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i)$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y
- r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

G. Uji Realibilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah

instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Rumus *cronbach alpha* arikunto dalam juliandi (2013)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

- r = Realibilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

H. Teknik Analisis Data

Jenis analisis yang digunakan peneliti dalam penyusunan penulisan penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana analisis kuantitatif dalam penelitian ini bersifat Asosiatif, yaitu adanya keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.dengan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Pengujian normalitas data ini digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui apakah dalam model regresi ini, variabel dependen dan

independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi,2013). Kriteria penentuan normal atau tidaknya dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Ketentuannya ialah data normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-Tailed) $>$. 0,05).

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- i. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ii. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Analisis menggunakan teknik ini untuk dapat mengetahui apakah ada ditemukannya korelasi yang kuat antar variabel dependen dan independen. Ketentuannya ialah dapat melihat nilai pada Varian Inflasi Factor/VIF, yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Teknik ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain. Ketentuannya ialah jika pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yagn teratur, itu artinya terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta poin-poin titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

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

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BalaiPelayanan, Penempatan, danperlindungan (BP3TKI) Medan.. Adapun rumus linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 258)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Sugiyono (2012, hal 227)

Dimana:

Y	= Produktivitas kerja
a	= Konstanta
β_1	= Koefisien Regresi motivasi kerja
β_2	= Koefisien Regresi Lingkungan kerja
x1 dan x2	= motivasi kerja dan lingkungan kerja
ϵ	= standard eror

a. Uji t (uji parsial)

Digunakan untuk menguji koefisien secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Setelah didapat nilai t tabel. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

(sugiyono, 2006)

Keterangan :

r = Korelasi antara x dan y dari perhitungan korelasi product moment

n = Jumlah Sampel

t = t_{hitung} yang akan diujikan dengan t_{tabel}

dengan taraf signifikan 5% uji 2 pihak $dk=n-2$, dimana penarikan kesimpulannya ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0 = r_1^0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan BP3TKI Medan

$H_0 = r_1^0 = 0$, artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan BP3TKI Medan

b. Uji F

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut.

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

(Sugiono, 2012)

Keterangan :

Fh : f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

n : jumlah sampel
 kriteria pengujian Uji f:

$H_0 : r_{x;y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan

$H_0 : r_{x;y} \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BP3TKI Medan

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan di olah dengan menggunakan program stasitical package for sciences (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah gaya kepemimpinan didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X2) adalah lingkungan kerja, terdapat 8 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 7 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 55 orang karyawan sebagai sampelyang kemudian diolah dan diuji oleh peneliti menggunakan IBM SPSS versi 22 untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

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

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi Karyawan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Dari 55 orang responden masing-masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin perempuan.

Tabel IV-2

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	21	38,2%
Perempuan	34	61,8%
Total	55	100 %

Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2017

Berdasarkan dari table IV.2 dapat diketahui bahwa pada penelitian ini, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki adalah sebanyak 21 orang mencapai 38,2% dan responden yang berjenis kelamin Perempuan adalah sebanyak 34 orang mencapai 61,9% , sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan adalah berjenis kelamin Perempuan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 55 responden, maka dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel IV-3
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	12	21,8%
25-30 tahun	33	60,00%
≥ 40 tahun	10	18,2%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2017

Dari tabel IV-3 diatas, diketahui mayoritas usia responden yaitu pada kelompok 20-25 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase (21,8%)

Untuk kelompok usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 33orang dengan (60,00%), dan untuk kelompok ≥ 40 tahun sebanyak 10 dengan persentase (18,2%.)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pada karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan paling banyak berusia 25-30 tahun yaitu sebesar 33 orang dengan persentase (60,00%).

- c. Tingkat Pendidikan** Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 55 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SLTA	9	16,4%
Diploma	13	23,6%
S1	26	47,3%
S2	7	12,7%
Total	55	100%

Sumber: Data dioalah SPSS 22, 2017

Berdasarkan data tabel IV-4 diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMA/SLTA sebanyak 9 orang dengan persentase 16,4%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 13 orang dengan persentase 23,6%., responden yang berpendidikan S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 47,3%, dan responden yag berpendidikan S2 sebanyak 7 orang dengan 12,7%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pada karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan paling banyak di tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 47,3%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan table Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel IV-5
Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	45,5%	26	47,3%	4	7,3%	0	0%	0	0%	55	100%
2	25	45,5%	28	50,9%	2	3,6%	0	0%	0	0%	55	100%
3	21	38,2%	29	52,7%	5	9,1%	0	0%	0	0%	55	100%
4	12	21,8%	39	70,9%	4	7,3%	0	0%	0	0%	55	100%
5	21	38,2%	34	61,8%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%
6	13	23,6%	41	74,5%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
7	16	29,1%	38	69,1%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
8	22	40%	32	58,2%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
9	13	23,6%	36	65,5%	6	10,9%	0	0%	0	0%	55	100%
10	21	38,2%	27	49,1%	7	12,7%	0	0%	0	0%	55	100%

Sumber: data diolah, SPSS 22 2017

Berdasarkan tabel diatas maka daya diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pimpinan tidak pernah meminta pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan. responden lebih banyak menjawab Setuju sebesar 47,3% atau sebanyak 26 orang.
- 2) Jawaban responden tentang pimpinan anda mengarahkan dalam bentuk

perintah, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 50,9% atau sebanyak 28 orang

- 3) Jawaban responden tentang pimpinan jarang mempertimbangkan ide-ide dalam pelaksanaan tugas, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 52,7% atau sebanyak 29 orang.
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan anda memberi kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 70,9% atau sebanyak 39 orang.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan anda memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 61,8% atau sebanyak 34 orang.
- 6) Jawaban responden tentang pimpinan anda tidak memberikan peraturan-peraturan khusus tentang pelaksanaan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 74,5% atau sebanyak 41 orang.
- 7) Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 69,1% atau sebanyak 38 orang.
- 8) Jawaban responden tentang dalam pimpinan selalu memberitahu durasi waktu setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahannya, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 58,2% atau sebanyak 32 orang.
- 9) Jawaban responden tentang pemimpin jarang berkonsultasi dengan bawahan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 65,5% atau sebanyak 36 orang.
- 10) Jawaban responden tentang pemimpin selalu menganggap bahwa organisasi seperti milik pribadi, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 49,1% atau sebanyak 27 orang.

b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV-6
Skor Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	40%	32	58,2%	1	1,8%	0	0%	0	0%	55	100%
2	13	23,6%	36	65,5%	6	10,9%	0	0%	0	0%	55	100%
3	21	38,2%	27	49,1%	7	12,7%	0	0%	0	0%	55	100%
4	19	34,5%	34	61,8%	2	3,6%	0	0%	0	0%	55	100%
5	6	10,9%	45	81,8%	4	7,3%	0	0%	0	0%	55	100%
6	21	38,2%	29	52,7%	5	9,1%	0	0%	0	0%	55	100%
7	12	21,8%	39	70,9%	4	7,3%	0	0%	0	0%	55	100%

Sumber: data diolah, SPSS 22 2017

Berdasarkan tabel diatas maka daya diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang penerangan dalam ruangan kerja dapat memperlancar dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 58,2% atau sebanyak 32 orang.
- 2) Jawaban responden tentang kebersihan ditempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebesar 65,5% atau sebanyak 36 orang.
- 3) Jawaban responden tentang mengadakan rapat dalam menyelesaikan masalah perusahaan sekecil apapun, responden lebih banyak menjawab Setuju sebesar 49,1% atau sebanyak 27 orang.
- 4) Jawaban responden tentang Sistem keamanan di perusahaan anda relatif kondusif, responden lebih banyak menjawab Setuju sebesar 61,8% atau sebanyak 34 orang.

- 5) Jawaban responden tentang penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab Setuju sebesar 81,8% atau sebanyak 45 orang.
- 6) Jawaban responden tentang perengkapan kerja yang ada sudah membuat kerja lancar, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 52,7% atau sebanyak 29 orang.
- 7) Jawaban responden tentang Peralatan canggih membuat lancar bekerja responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 70,9% atau sebanyak 39 orang.

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karwayan (Y)

Tabel IV-7
Skor Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	32,7%	31	56,4%	6	10,9%	0	0%	0	0%	55	100%
2	18	29,1%	36	65,5%	3	5,5%	0	0%	0	0%	55	100%
3	7	12,7%	43	78,2%	5	9,1%	0	0%	0	0%	55	100%
4	16	29,1%	35	63,6%	4	7,3%	0	0%	0	0%	55	100%
5	10	18,2%	39	70,9%	6	10,9%	0	0%	0	8%	55	100%
6	12	21,8%	41	74,5%	2	3,6%	0	0%	0	0%	55	100%
7	9	16,4%	46	83,6%	0	0%	0	0%	0	0%	55	100%

Sumber: data diolah, SPSS 22 2017

Berdasarkan tabel diatas maka daya diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 56,4% atau sebanyak 31 orang.

- 2) Jawaban responden tentang Saya sangat disiplin dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 65,5% atau sebanyak 36 orang.
- 3) Jawaban responden tentang Selama ini pelaksanaan pekerjaan anda telah memenuhi target yang telah ditetapkan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 78,2% atau sebanyak 43 orang.
- 4) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan anda selesaikan dengan baik tanpa kesalahan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 63,6% atau sebanyak 35 orang.
- 5) Jawaban responden tentang Atasan selalu datang tepat waktu, responden lebih banyak menjawab setuju sama-sama sebesar 70,9% atau sebanyak 39 orang.
- 6) Jawaban responden tentang waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan anda, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 74,5% atau sebanyak 41 orang.
- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki sikap kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju 83,6% atau sebanyak 46 orang.

3. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak Ho jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- b) Terima Ho jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

1) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,750	0,265	0,000 < 0,05	Valid
2	0,741	0,265	0,000 < 0,05	Valid
3	0,515	0,265	0,000 < 0,05	Valid
4	0,741	0,265	0,000 < 0,05	Valid
5	0,558	0,265	0,000 < 0,05	Valid
6	0,594	0,265	0,000 < 0,05	Valid
7	0,529	0,265	0,000 < 0,05	Valid
8	0,642	0,265	0,000 < 0,05	Valid
9	0,465	0,265	0,000 < 0,05	Valid
10	0,624	0,265	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel IV-9

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,615	0,265	0,000 < 0,05	Valid
2	0,583	0,265	0,000 < 0,05	Valid
3	0,725	0,265	0,000 < 0,05	Valid

4	0,648	0,265	0,025 < 0,05	Valid
5	0,603	0,265	0,000 < 0,05	Valid
6	0,500	0,265	0,000 < 0,05	Valid
7	0,699	0,265	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

3) Uji Validitas Produktivitas

Tabel IV-10

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,651	0,265	0,000 < 0,05	Valid
2	0,738	0,265	0,000 < 0,05	Valid
3	0,487	0,265	0,000 < 0,05	Valid
4	0,652	0,265	0,000 < 0,05	Valid
5	0,775	0,265	0,000 < 0,05	Valid
6	0,632	0,265	0,000 < 0,05	Valid
7	0,530	0,265	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Dikatakan realibel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel uji realibilitas berikut ini.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* (α) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86)

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Tabel IV-11
Hasil Uji Realibilitas Variabel X_1, X_2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Gaya Kepemimpinan(X_1)	0,752 > 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,746 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,757 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

4. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

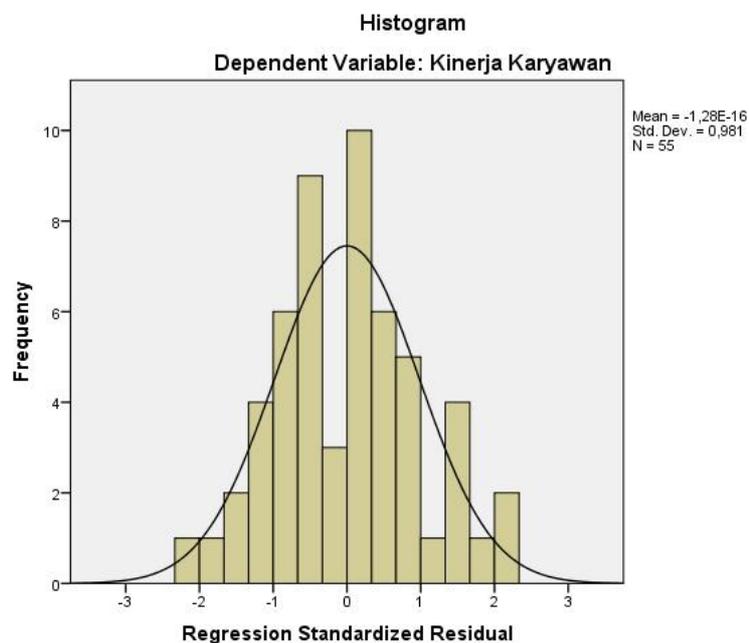
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dan variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas

dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

a. Analisis grafik

Analisis Grafik dapat dilakukan dengan menganalisa grafik histogram dan grafik normal P-Plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil pengujian Normalitas dalam Histogram.

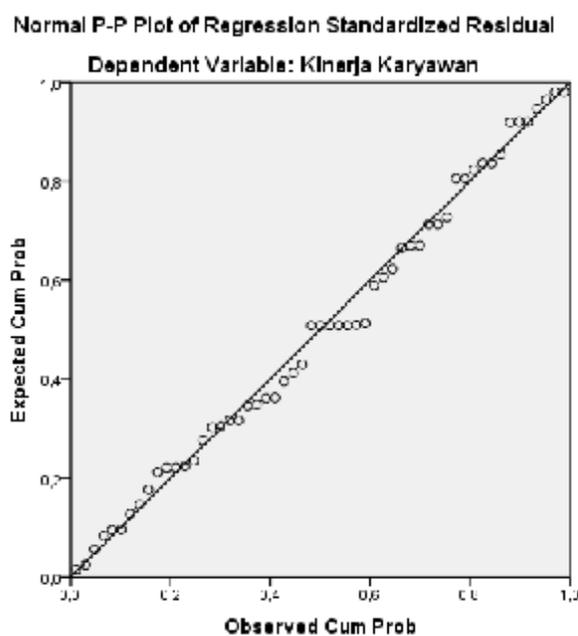
Gambar IV-1
Uji NormalitasHistogram



Gambar IV-1 menunjukkan garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal

Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Apabila titik menyebar di sekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas pada grafik normal P-Plot

Gambar IV-2
Uji Normalitas P-Plot



Data diolah SPSS 22, 2017

Gambar IV-2 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Analisis statistik

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Teknik pengambilan keputusan Apabila nilai probabilitas signifikannya (Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 5% maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji statistic non parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

Tabel IV-12
Uji Normalitas Kolmogrov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81944965
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,050
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Data diolah SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV-12 diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,086 dan signifikan pada 0,200 berada di atas 0,05, sehingga data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai

Tolerance < 1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV-13
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14,495	3,272		4,431	,000			
	Gaya Kepemimpinan	,764	,179	1,128	4,259	,000	,268	5,956	
	Lingkungan Kerja	-,534	,232	-,611	-2,307	,025	,268	5,956	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah SPSS 22, 2017

Jika dilihat pada tabel IV-13 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,268 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $5,956 < 10$.

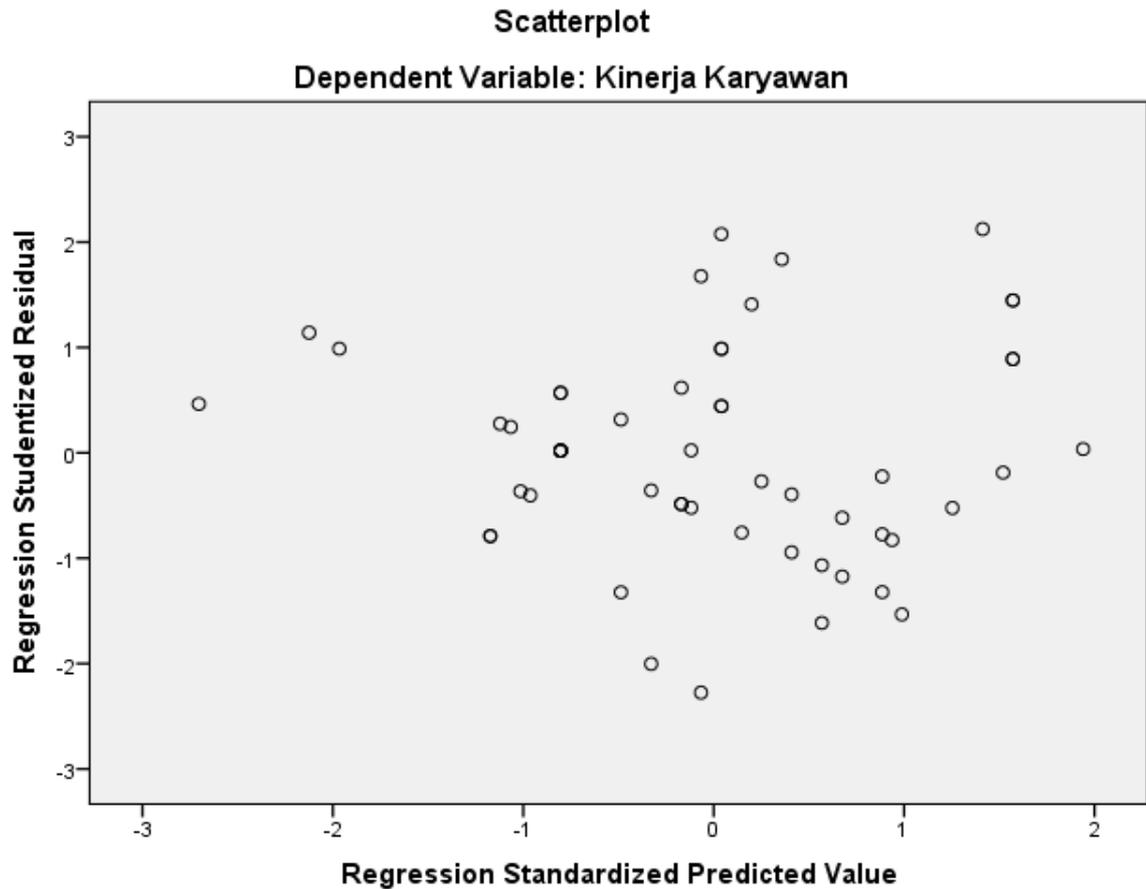
3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka

terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV-3
Heterokedastisitas



Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

b. :Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui

bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Taebel IV-14

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,555	3,288		3,818	,000
	Gaya Kepemimpinan	,387	,076	,570	5,056	,000
2	(Constant)	14,495	3,272		4,431	,000
	Gaya Kepemimpinan	,764	,179	1,128	4,259	,000
	Lingkungan Kerja	,534	,232	,611	2,307	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,495 + 0,764X_1 + 0,534X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwasemua variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja) memperlihatkan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol maka produktivitas pegawai bernilai sebesar 14,495
- 2) Jika Gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,764 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- 3) Jika Lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,534 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV-15
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,495	3,272		4,431	,000
	Gaya Kepemimpinan	,764	,179	1,128	4,259	,000
	Lingkungan Kerja	,534	,232	,611	2,307	,025

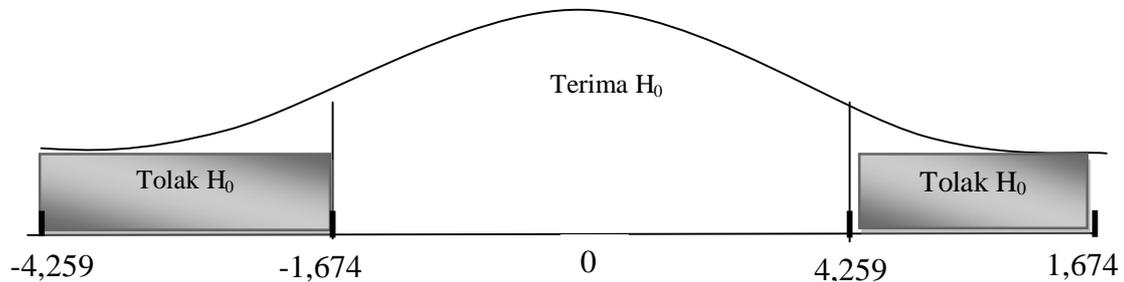
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS22, 2017

Pada tabel di atas terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,259 > t_{tabel} 1,674$ dengan probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinana (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawanBalai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan



Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan.

b) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV – 16
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,495	3,272		4,431	,000
	Gaya Kepemimpinan	,764	,179	1,128	4,259	,000
	Lingkungan Kerja	,534	,232	,611	2,307	,025

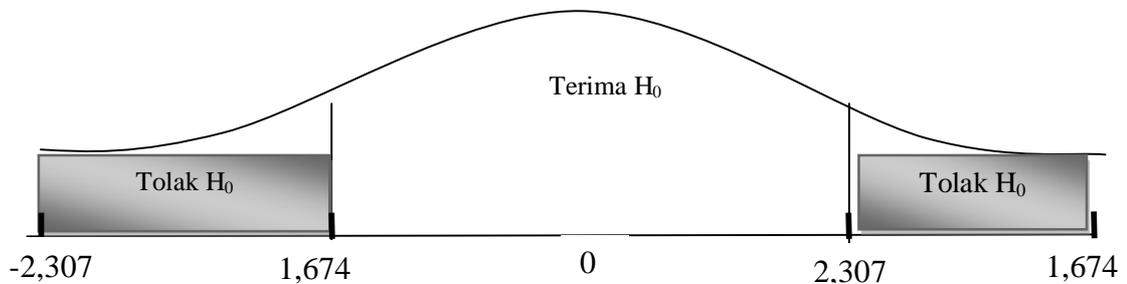
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2017

Dari tabel di atas terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,307 > t_{tabel} 1,674$ dengan probabilitas sig. $0,025 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar IV – 5
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap
Produktivitas pegawai



Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan

2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV – 17
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,348	2	56,674	16,486	,000 ^b
	Residual	178,761	52	3,438		
	Total	292,109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

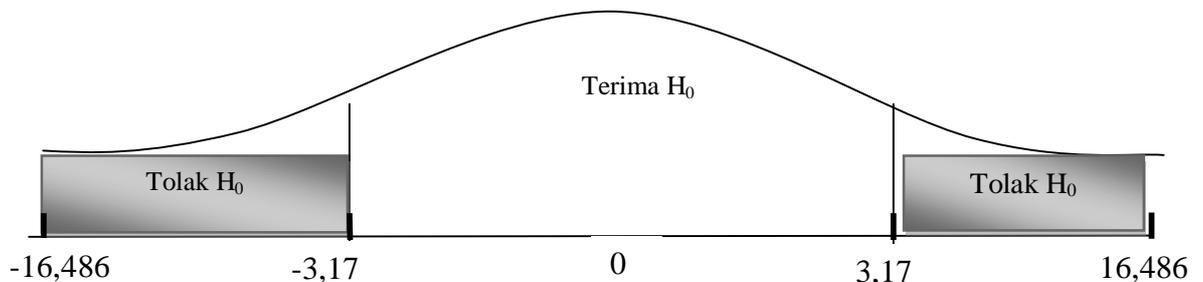
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2017

Dari tabel diatas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 16,486 \geq f_{tabel} 3,17$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar IV – 6
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan



Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinana dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Tabel IV – 17

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,623 ^a	,388	,364	1,854	1,642

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,623)^2 \times 100 \% \\
 &= 38,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terlihat nilai sekitar 38,8% pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Dari pembahasan diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada pengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan mempunyai gaya kepemimpinan yang otoriter. Hal ini ditunjukkan pada jawaban yang karyawan yang mengarah kepada kepemimpinan yang otoriter. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin otoriter gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku yang menempatkan kekuasaan di tangan pimpinan. Posisi bawahan hanya pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan pelaksana apa yang diinginkan pimpinan. Pimpinan memandang dirinya tidak memiliki

kekurangan dan kelemahan. Potensi yang dimiliki bawahannya teranggap rendah, sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa-apa. Dalam proses pengambilan keputusan, tipe kepemimpinan yang otokratik atau otoriter ini biasanya tidak melibatkan orang lain atau bawahannya melainkan bertindak sendiri. Bawahannya hanya diharapkan melaksanakan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan. Dalam berkomunikasi atau menjalin hubungan dengan bawahannya pemimpin dengan gaya otokratik ini menggunakan pendekatan formal sesuai dengan jabatan dan perannya. Hasil survei penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang perlu dipertahankan adalah aspek dimana setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan teliti dan hati-hati.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Emilia Ika Andriyani (2016) kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun sebagai pemimpin menggunakan cara ini tidak begitu baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kinerja karyawan (Y)

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat membuat karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan

sehingga kinerja pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik. Hasil survei penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang perlu dipertahankan adalah aspek dimana kebersihan ditempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja,.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu penelitian Fariz, Hamidah, Muhammad soe (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Bagi seorang pemimpin yang memimpin sebuah organisasi dan perusahaan, harus mempunyai gaya kepemimpinan yang akan membuat kinerja karyawannya menjadi meningkat agar dapat menjalankan sebuah misi dan visi perusahaan dengan baik dan menggapai tujuan perusahaan dengan baik dan maksimal. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, penerangan di obyek kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para pegawai akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang

menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Lina Fidyastuti (2015).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 4,259 > t_{tabel} 1,647$ berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 2,307 > t_{tabel} 1,679$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $16,486 \geq$

3,17 f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan. Sehingga pemimpin harus lebih menanamkan gaya kepemimpinan yang membuat kinerja karyawan lebih meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
2. Menanamkan rasa kepercayaan terhadap para karyawan dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan merasa ikut memiliki, dengan demikian karyawan akan memiliki loyalitas atau lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Lingkungan kerja pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan agar terus dijaga dan ditingkatkan karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan BP3TKI Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar juliandi,(2013). “Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis”, Medan: M2000.
- AM. Kadarman,(1996), Pengantar Ilmu Manajemen, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alfi Anbri, (2010), “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Linfkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayan*”, Medan
- Ari, M.djudi, Ika (2015), “ *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Lingkunagn Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus pada karyawan PT essentra Indonesia*” jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 26 No.2 September, Malang
- Badeni,(2013), “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: alfabeta
- Danang Sunyoto dan Burhanudin,(2015). “Teori Perilaku Keorganisasian”. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Emelia Ika Andriyani, (2016), “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*” Yogyakarta
- Herlambang, Susatyo,(2014). “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta:Gosyen Publishing.
- Kartini Kartono,(2008), “Pemimpin dan Kepemimpinan”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis and Jackson,(2006), “Human Resource Management: manajemen sumber Daya Manusia”, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito,(1992), “Manajemen dan Sumber Daya Manusia”, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Robbins,(2006), “Perilaku Organisasi”, Jakarta,:Salemba Empat
- Rivai,(2006), “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti,(2001),”Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, Jakarta: Mandar Maju

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono,(2006),”Statistika Untuk Penelitian”, Bandung: Alfabeta

Suriyoto, (2015). *Contoh Penyusunan skripsi*.Bandung

Torang, Syamsir,(2012), “Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi”, Bandung: Alfabeta.