

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
(PERSERO) AREA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

RISKA JULIANA SINAGA
1305160210



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

ABSTRAK

Riska Juliana Sinaga (1305160210). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Medan, Skripsi. 2017

Dalam kinerja pegawai manajemen berupaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Medan. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik Random Sampling yang ditetapkan sebanyak 70 orang karyawan. Penulis mengumpulkan data dengan cara daftar pertanyaan (*quesioner*). Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu deskripsi data, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi, yang mana dalam penelitian ini menggunakan *SPSS Versi 20 for Windows*.

Secara parsial, kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu juga Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada taraf signifikan 0,05. Persamaan Regresi Linier berganda untuk Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah : $Y=18,294 + 0,274 X_1 + 0,190 X_2$ persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan meningkat kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan uji-t $2.921 t_{hitung} > 1,66 t_{tabel}$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan $t_{hitung} 1.684 > 1,66 t_{tabel}$. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT.PLN (Persero) Area Medan $F_{hitung} 6.721 > 3,13 F_{tabel}$ nilai R Square 0,169 atau 16,9 kontribusi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sisanya 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas khadirat Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya mampu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis hari bahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

1. Untuk yang teristimewa Ayahanda Jalaluddin Sinaga dan Ibunda Mawardiaty Panjaitan tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini, dan kepada adik saya Arfi

Dahlan Sinaga, Jidan Lutfia Sinaga, Ryan Ibnu Sina Sinaga dan seluruh keluarga terima kasih atas dukungan yang diberikan selama ini.

2. Bapak Dr Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti S.E, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E M.si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.si selaku pembantu dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga selaku dosen Penasehat Akademik penulis.
6. Bapak Dr Hasrudy Tanjung S.E M.si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen S.E M.si selaku Sekretaris ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmad Bahagia Siregar S.E M.si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktunya dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang bermanfaat dari awal perkuliahan hingga sekarang ini.
10. Bapak Kepala Bagian PT.PLN (Persero) Area Medan beserta seluruh staff pegawai yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.

11. Untuk sahabat ku Rina Yohana Siahaan, Veni Harahap, Khairun'nisa Lubis, Misdar br Brutu, Dana Iswara Napitu, Endah Dwiranur Valini, Rina Indriani Matondang, Diana Sumintri Sidjabat terimakasih atas kebersamaan dan dukungan kalian selama ini, yang telah memberikan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah selalu meridohi dan memberkati persahabatan kita. Amin.
12. Untuk seluruh kelas C Manajemen Pagi terima kasih atas kebersamaan selama ini, yang telah memberikan dorongan dan kenangan manis selama dibangku kuliah semoga Allah selalu meridohi dan memberkahi perjuangan kita. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2017

Penulis

Riska Juliana Sinaga

1305160210

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a) Pengertian Kinerja Karyawan	8
b) Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	8
c) Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2. Kepemimpinan	11
a) Pengertian Kepemimpinan.....	11
b) Teori Kepemimpinan	13
c) Faktor-faktor Kepemimpinan.....	15
d) Indikator Kepemimpinan	17
3. Lingkungan Kerja.....	18
a) Pengertian Lingkungan Kerja	18

b) Jenis Lingkungan Kerja	19
c) Faktor-faktor Lingkungan Kerja	20
d) Indikator Lingkungan Kerja.....	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.	21
2. Pengaruh Lingkungan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan	22
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	23
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Defenisi Operasional Variabel	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
2.....Identitas Responden	39
3. Deskripsi Variabel.....	40
a. Variabel Kepemimpinan (X1).....	40
b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)	42
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
4. Pengujian Validitas dan Realibitas	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reabilitas.....	46

5. Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Normalitas.....	48
b. Multikolinearitas.....	50
c. Heterokedastisitas	51
6. Regresi Linier Berganda	52
7. Pengujian Hipotesis	54
a. Pengujian secara parsial (Uji-t).....	54
b. Uji Simultan (Uji F).....	57
c. Koefisien Determinasi (R Square).....	58
B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	59
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	60
3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja Karyawan	26
Tabel III-2	Indikator Kepemimpinan	27
Tabel III-3	Indikator Lingkungan Kerja	27
Tabel III-4	Waktu Penelitian.....	28
Tabel III-5	Daftar Populasi	29
Tabel III-6	Daftar Sampel	30
Tabel III-7	Skala Likert.....	31
Tabel IV-1	Skala Likert	39
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel IV-5	Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1).....	41
Tabel IV-6	Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)	43
Tabel IV-7	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	45
Tabel IV-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja).....	46
Tabel IV-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1 (Kepemimpinan).....	47
Tabel IV-10	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2 (Lingkungan Kerja) ..	47
Tabel IV-11	Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1)	48
Tabel IV-12	Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	48
Tabel IV-13	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel IV-14	Variabel Nilai Toleran dan VIF.....	51
Tabel IV-15	Koefisien Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel IV-16	Uji Secara Parsial (Uji t).....	55
Tabel IV-17	Uji Simultan (Uji F).....	58

Tabel IV-18	Korelasi Ganda	59
-------------	----------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
Gambar II-2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar II-3	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	36
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	37
Gambar III-3	Indikator Lingkungan Kerja.....	27
Gambar IV-1	Grafik Histogram	50
Gambar IV-2	Kurva PP-Plots.....	50
Gambar IV-3	Heterokedastisitas	52
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	56
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	57
Gambar IV-6	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditargetkan. Kinerja karyawan pada perusahaan ditentukan dari sumber daya manusia mencakup unsur pimpinan, manajemen dan pekerjaan. Perusahaan harus mampu merencanakan dan mengelolah sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan Moehariono (2012, hal 95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Berbagai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi menurut (Mangkunegara, 2009 hal 16-17) yaitu faktor individu secara psikologis, faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu menurut (Moehariono 2012, hal 65).

Salah satu elemen penting dalam sistem manajemen kepada para karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo 2016, hal 6). Sedangkan menurut Robbins (dalam Wibowo 2016, hal 6) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau serangkaian tujuan, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi. Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan menurut (Sutikno 2014, hal 9).

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja menurut Sunyoto (2013, hal 43).. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan menurut Sutrisno (2009, hal 118). Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan menurut Sedarmayanti (2009, hal 26). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. PT.PLN(PERSERO) mulai ada di wilayah Indonesia tahun 1893 di daerah Batavia (Jakarta), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Medan. Sentralnya dibangun di tanah pertapakan kantor PLN Cabang Medan yang sekarang di Jl.Listrik No.8 Medan, dibangun oleh NV NIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda. Berdiri selama kurang lebih satu abad bukan lah hal yang mudah bagi perusahaan terutama perusahaan PLN yang sangat dibutuhkan pada masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan, maka PLN terus berupaya untuk mengembangkan karyawan untuk terus aktif dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Dari hasil survei awal yang telah dilakukan oleh penulis yang didapat dilihat permasalahan di dalam perusahaan tersebut yaitu bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan dan mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, persoalan berikutnya adalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak maksimal dari yang diharapkan karyawan dari segi jumlah dan ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan harus kreatif dalam melakukan pekerjaan agar kinerja yang diperoleh karyawan baik. Selanjutnya hasil yang didapat dari survei dari karyawan diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak sesuai dengan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, kurangnya pengkoordinasian pimpinan kepada karyawannya dalam pelaksanaan tugas

sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya karyawan merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan AC yang kurang dingin dan juga sering banyyak pelanggan yang datang ingin memasang listrik bahkan menyebabkan suara bising maka karyawan akan terganggu pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN(PERSERO) Area Medan”**

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak maksimal dari yang diharapkan karyawan dari segi jumlah dan ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan harus kreatif dalam melakukan pekerjaan agar kinerja yang diperoleh karyawan baik.
2. Kurangnya pengkoordinasian atasan kepada karyawannya dalam pelaksanaan tugas sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Karyawan merasa kondisi lingkungan kerja masih kurang baik, dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan ac yang kurang dingin dan juga sering banyak pelanggan yang datang ingin memasang listrik bahkan menyebabkan suara bising maka karyawan akan terganggu pekerjaannya.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari ketidakmampuan penulis dan mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis dalam penelitian ini hanya membatasinya pada: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pada karyawan tetap PT.PLN (PERSERO) Area Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan?
- c. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan bagi para karyawan perusahaan PT.PLN (Persero) Area Medan untuk lebih meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang memiliki relevansi dengan hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntun organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras, dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipastikan dan tidak bisa dipandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut (Moehariono 2012, hal 95) adalah kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2011, hal 135) kinerja adalah sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Sedangkan menurut Rivai (2009, hal 9) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi terlihat dari budaya kerja perorangan yang melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan budaya kerja pegawai, masih terlihat bahwa pegawai belum menerapkan kedisiplinan secara utuh.

Mangkunegara (2009, hal 16-17) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.
- 2) Faktor lingkungan organisasi faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja.

Menurut Gibson (2012, hal 66) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward sistem).

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2009, hal 67) indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Kuantitas hasil kerja

2) Kualitas hasil kerja

3) Jangka waktu hasil kerja

4) Kehadiran dan kegiatan ditempat kerja

Menurut Wibowo (2007, hal 77) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur, kemajuan kinerja, standard kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai suatu tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau dan meminta umpan balik.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Dermawan (2011, hal 11) indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Sistem pengukuran
- 2) Tujuan
- 3) Keterkaitan
- 4) Ukuran
- 5) Standar
- 6) Frekuensi
- 7) Sumber Data

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Arti penting mempelajari kepemimpinan adalah karena sangat menentukan keberhasilan maupun kegagalan individu maupun organisasi dan pentingnya seorang pemimpin bagi perusahaan untuk mendapatkan pemimpin yang lebih

baik. Menurut Robbins (2011, hal 410) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau serangkaian tujuan, di mana sumber dari pengaruh tersebut mungkin formal. Yukl (2010, hal 26) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama. Dalam definisi ini termasuk usaha tidak hanya memengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan sekarang dari kelompok atau organisasi, tetapi juga untuk memastikan bahwa dipersiapkan menghadapi tantangan masa depan. Menurut Wibowo (2016, hal 6) kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Ciri-ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusiawi yang terjaga. Akan tetapi dalam usaha memperoleh dukungan para karyawan seorang pemimpin perlu memperhatikan paling sedikit dua hal, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan mungkin diperoleh apabila pemimpin tersebut loyal pula kepada para karyawannya, dan pengembangan karir pada karyawan tersebut.

Tampak bahwa agar sebuah kelompok beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama sebagai pemimpin, yaitu:

- 1) Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang berkaitan dengan tugas yang mencakup fungsi memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, misalnya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menengahi ketidaksepakatan kelompok atau bahkan memerhatikan jalannya diskusi kelompok.

b. Teori Kepemimpinan

Dalam teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori dalam kepemimpinan pada umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai segi penekanannya sendiri yang di pandang dari satu aspek tertentu.

Sutikno (2014, hal. 25) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

1) Teori Sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai penekanan lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentulah yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

2) Teori Prilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan teori yang lebih dikenal dengan Behaviorist Theories. Teori yang lebih terfokus kepada tindakan-tindakan

yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang lebih melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3) Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Teori situasional dari Harsey dan Blanchard terfokus kepada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin.

4) Teori Jalan-Tujuan

Dalam teori ini mengatakan nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bisa mendapatkan hadiah atas kerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.

Moehariono (2012, hal 384) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan yaitu:

1) Teori interaksi harapan

Teori ini mengembangkan tentang peran kepemimpinan dengan menggunakan variabel dasar yaitu, tindakan, interaksi, sentimen. Asumsinya bahwa peningkatan frekuensi interaksi dan partisipasi sangat berkaitan dengan peningkatan sentimen atau perasaan senang dan kejelasan dari norma kelompok.

2) Teori Harapan Reinforcement untuk mencapai peran

Interaksi antar anggota dalam pelaksanaan tugas akan menguatkan harapan untuk tetap berinteraksi.

3) Teori kepemimpinan yang motivasional

Menurut teori ini untuk meningkatkan asosiasi antara cara-cara tertentu yang bernilai positif dengan mencapai tujuan dengan tingkah lakuyang diharapkan dan meningkatkan penghargaan bawahan akan pekerjaan yang mengarah pada tujuan.

4) Teori Humanistik

Teori ini secara umum secara umum berpendapat secara alamiah manusia merupakan motivated organism. Fungsi dari kepemimpinan ini adalah memodifikasi organisasi agar individu bebas untuk merealisasikan potensi motivasinya didalam memenuhi kebutuhannya dan pada waktu yang sama sejalan dengan arah tujuan kelompok.

c. Faktor-faktor mempengaruhi Kepemimpinan

Ngalim Purwanto (dalam M. Sobry Sutikno, 2014 hal 62) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1) Keahlian dan Pengetahuan

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Jenis Pekerjaan atau Lembaga tempat Pemimpin

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama.

3) Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersifat keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani.

4) Sifat-sifat Kepribadian Pengikut

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Menurut Yukl (2010, hal 305) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Pengaruh Ideal (Karisma) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
- 2) Pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.
- 3) Motivasi inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.
- 4) Stimulus intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sedarmayani (2011, hal 64) menyatakan, berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik, sehubungan kepemimpinan dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Berkomunikasi.
- 2) Mengkoordinasikan.
- 3) Mengorganisasikan.
- 4) Memotivasi.
- 5) Memanfaatkan sumber daya.

Menurut Terry & Rue (2012, hal 205-206) mengemukakan pengembangan kecakapan pemimpin yang paling utama adalah:

- 1) Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia
- 2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial
- 3) Ketegasan
- 4) Sadar akan diri sendiri
- 5) Mengajarkan

Sedangkan menurut Siswanto (2012, hal 169) mengemukakan kualifikasi kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh setiap manajer adalah:

- 1) Watak dan kepribadian yang terpuji
- 2) Prakarsa yang tinggi
- 3) Hasrat melayani bawahan
- 4) Sadar dan paham kondisi lingkungan
- 5) Intelektensi yang tinggi

- 6) Berorientasi ke masa depan
- 7) Sikap terbuka dan lugas
- 8) Widiasuara yang efektif

3) Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Stewart (2012, hal 2) lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Ahyari (2012, hal 12) lingkungan kerja adalah bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal 26) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, yang keberadaannya penting untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama dalam menunjang tingkat kinerja karyawan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2012, hal 22-23) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja
 - b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit
 - c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai
 - d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup
 - e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
 - f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid/musholla
 - g) Tersedianya sarana angkutan
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, hal 21), faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/ suhu udara di tempat kerja

- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Keamanan di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja

Menurut Setiawan dalam Nala (2010, hal 83) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Temperatur
- 2) Kelembapan
- 3) Sirkulasi
- 4) Pencahayaan
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanisme
- 7) Keamanan

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, hal 21) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Temperatur
- 3) Sirkulasi Udara
- 4) Kebisingan

Menurut Wursanto (2009, hal 65) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja
- 3) System pemberian imbalan
- 4) Perlakuan dengan baik
- 5) Ada rasa aman dari karyawan

- 6) Hubungan yang serasi antar karyawan
- 7) Perlakuan secara adil

B. Kerangka Konseptual

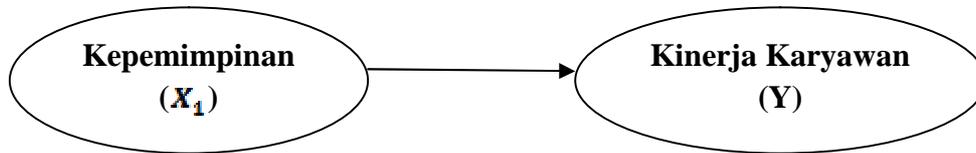
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016, hal 6) kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal 9) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dengan adanya pemimpin yang handal dan tegas dalam memimpin karyawan maka karyawan akan semangat untuk bekerja maka kinerja pada setiap karyawan akan baik. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

Paradigma Penelitian



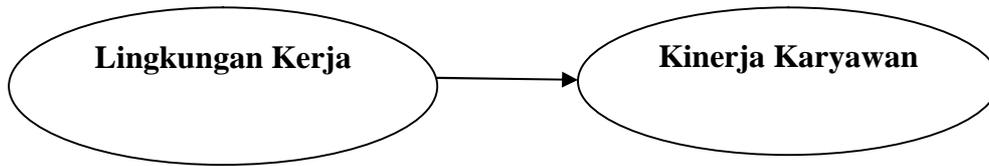
Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan bersih bagi karyawan maka karyawan akan semangat mengerjakan pekerjaan, maka kinerja pada karyawan akan baik. Menurut Sedarmayanti (2009, hal 26) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maka kinerja karyawan akan baik sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja dapat diterima.

Paradigma Penelitian

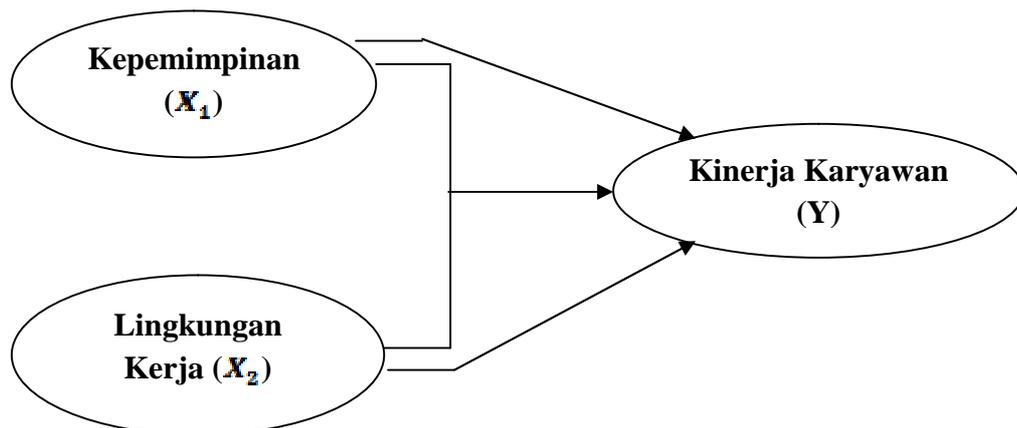


Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja karena karyawan yang mendapatkan motivasi yang baik dalam pimpinannya dari karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan fasilitas yang terpenuhi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mempercepat tercapainya sasaran perusahaan.

Paradigma Penelitian



Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data Sugiyono (2013 hal 96).

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat dalam rangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) Area Medan.
2. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) Area Medan.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) Area Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 55) yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Azuar Juliandi (2014, hal 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengelolaan nantinya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat persepsi mereka dalam instrumen penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti dalam mengetahui hasil dari “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN(PERSERO) Area Medan” baik secara efektif dan efisien.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Moehariono (2012, hal 95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Kehadiran
4	Jangka waktu
5	Bekerja sama

Sumber : (Nawawi,2009 hal 67)

2. Kepemimpinan (X1)

Wibowo (2016, hal 6) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Berkomunikasi
2	Mengkoordinasikan
3	Mengorganisasikan
4	Memotivasi
5	Memanfaatkan sumber daya

Sumber : (Sedarmayani, 2011 hal 64)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Sutrisno (2009, hal 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Temperatur
3	Sirkulasi Udara
4	Kebisingan

Sumber : Sedarmayanti (2009, hal 21)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT.PLN(PERSERO) Area Medan yang beralamat di Jl. Listrik No.8 Medan. Pelaksanaan dilakukan selama 5 Bulan dari bulan November 2016 sampai Maret 2017.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	BULAN																					
		Nov - 16				Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pencarian Judul dan Data	■	■	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■										
5	Seminar Proposal									■	■	■	■										
6	Pengolahan Data										■	■	■	■	■	■							
7	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■	■	■						
8	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																			■	■		

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2006, hal 90) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada kantor PT.PLN(PERSERO) Area Medan yang berjumlah 229 orang.

**Tabel III.5
Daftar Populasi**

**JUMLAH PEGAWAI TETAP
PLN AREA MEDAN**

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	MANAJER AREA	1
2	FUNGSIONAL AHLI	11
3	BAGIAN PERENCANAAN	12
4	BAGIAN JARINGAN	30
5	BAGIAN TRANSAKSI ENERGI LISTRIK	18
6	BAGIAN PELAYANAN DAN ADMINISTRASI	22
7	SEKSI PELAKSANA PENGADAAN	5
8	RAYON BELAWAN	14
9	RAYON LABUHAN	12
10	RAYON HELVETIA	16
11	RAYON SUNGGAL	17
12	RAYON JOHOR	13
13	RAYON MEDAN KOTA	14
14	RAYON MEDAN BARU	14
15	RAYON MEDAN SELATAN	13
16	RAYON MEDAN TIMUR	17
TOTAL		229

2) Sampel

Menurut Juliandi dan irfan (2015, hal 65) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode Random Sampling je dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Area Medan yaitu sebanyak 70 Orang.

Tabel III.6
Daftar Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Jaringan	30
2	Bagian Transaksi Energi Listrik	18
3	Bagian Pelayanan dan Administrasi	22
	Total	70

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal 68) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data PT.PLN(PERSERO) Area Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survei menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian.

Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Angket/Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III.7
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintannya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT.PLN(PERSERO) Area Medan yang beralamat di Jl.Listrik No.8 Medan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu:

a. **Uji 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:

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

(Juliandi dan Irfan 2015, hal 77)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 x = skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas
 y = skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

Kriteria pengujian validitas instrumen :

- 1) Sekor-skor item nomor 1 dikorelasikan dengan sekor-skor total X, diperoleh nilai korelasi.
- 2) Selanjutnya lihat nilai r tabel dengan n, taraf signifikan diperoleh nilai r tabel.
- 3) Karena nilai korelasi r tabel, maka terlihat bahwa nilai $r < r$ tabel. Dengan demikian untuk item instrumen No.1 merupakan item yang tidak valid.
- 4) Lanjutkan dengan cara yang sama untuk item berikutnya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2015, hal 80) menyatakan bahwa Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2015, hal 80-81) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown/ r_i) $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2015, hal 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

- 1) Nilai *cronbach alpha* lebih besar, maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

- 2) Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas lebih besar, maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal 267)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak (Juliandi, 2015 hal 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui grafik nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

Rumus :

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

Sugiyono (2012, hal 259)

Keterangan :

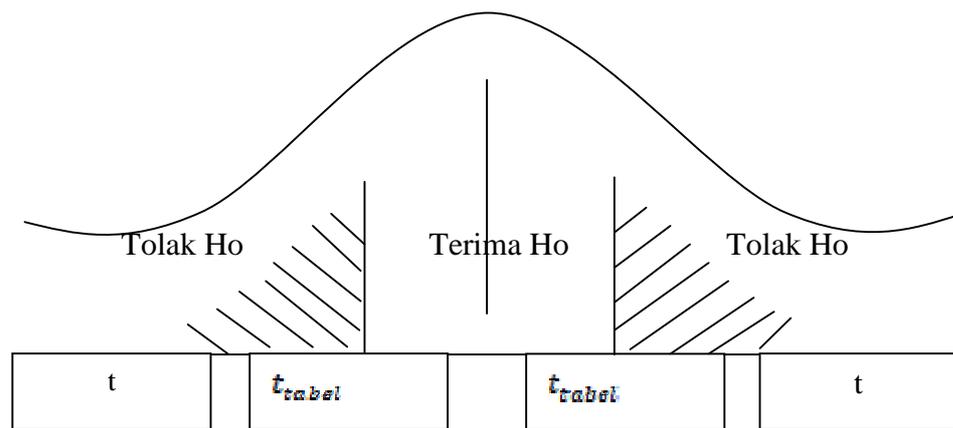
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

1. Jika $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel antara (Y).
2. Jika $H_0: r_1 \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 3.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi ganda. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara etika kerja terhadap kualitas melalui komunikasi sebagai variabel intervening.

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara etika kerja terhadap kualitas melalui komunikasi sebagai variabel intervening.

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

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

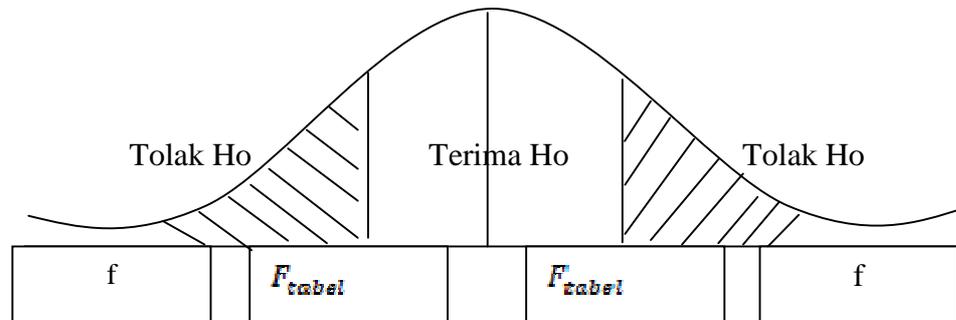
Sugiono (2012, hal 266)

Keterangan :

F = Tingkat Signifikan

k = Jumlah Variabel Independen

n = Nilai Koefisien dterminasi



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 hal 227)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Kepemimpinan, X2 adalah Lingkungan Kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan skala likert atau skala pengukuran dengan bentuk *crosscheck* dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel IV.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari ketentuan diatas maka berlaku baik menghitung variabel X1 (Kepemimpinan) dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) serta variabel Y (Kinerja

Karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket skor tertingginya adalah 5 dan terendahnya adalah 1.

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT.PLN (Persero) Area Medan yang terdiri beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
1	Laki-laki	30 Orang	42,85%
2	Perempuan	40 Orang	57,14%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber : PT.PLN (Persero) Area Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin Laki-laki sebanyak 30 orang (42,85%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang (57,14%).

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
1	20-30 Tahun	34	48,57%
2	31-40 Tahun	11	15,71%
3	41-50 Tahun	16	22,85%

4	>50 Tahun	9	12,85%
	Jumlah	70	100%

Sumber: PT.PLN (Persero) Area Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar mayoritas usia karyawan terbesar 20-30 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi yaitu 34 orang responden dengan presentase 48,57%.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
1	SLTA	9	12,85%
2	D1/D3	13	18,57%
3	S1	40	57,14%
4	S2	8	11,42%
	Jumlah	70	100%

Sumber: PT.PLN (Persero) Area Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas pegawai menumpuh tingkat pendidikan S1. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 40 orang dengan presentase (57,14%).

3. Deskripsi Variabel

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

1) Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X ₁ -1	30	42	33	47	6	8	1	1	0	0	70	100
2	X ₁ -2	29	41	37	52	3	4	1	1	0	0	70	100
3	X ₁ -3	29	41	37	52	4	5	0	0	0	0	70	100
4	X ₁ -4	31	44	38	54	1	1	0	0	0	0	70	100
5	X ₁ -5	36	51	29	41	5	7	0	0	0	0	70	100
6	X ₁ -6	33	47	34	48	2	2	0	0	0	0	70	100
7	X ₁ -7	28	40	34	48	8	11	0	0	0	0	70	100
8	X ₁ -8	37	52	33	47	0	0	0	0	0	0	70	100

Sumber: Hasil SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada item 1 tentang “seseorang pemimpin dapat memberikan wewenang dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47%
2. Jawaban responden pada item 2 tentang “pemimpin diperusahaan menciptakan suasana yang kondusif” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%
3. Jawaban responden pada item 3 tentang “pemimpin memiliki ketangkasan berkomunikasi” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%
4. Jawaban responden pada item 4 tentang “komunikasi pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%
5. Jawaban responden pada item 5 tentang “pemimpin tegas membuat keputusan dan memecahkan masalah” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41%

6. Jawaban responden pada item 6 tentang “pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada karyawan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%
7. Jawaban responden pada item 7 tentang “pimpinan meyakinkan karyawannya dengan kepercayaan diri yang dimilikinya” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%
8. Jawaban responden pada item 8 tentang “pimpinan sering mengajarkan perilaku untuk saling menghargai” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47%

Dari hasil jawaban responden diatas menyatakan sebagian besar pegawai setuju kepemimpinan yang dilakukan memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X ₂ -1	31	44	30	42	8	11	1	1	0	0	70	100
2	X ₂ -2	25	35	43	61	1	1	1	1	0	0	70	100
3	X ₂ -3	25	35	32	45	11	15	2	2	0	0	70	100
4	X ₂ -4	30	42	38	54	2	2	0	0	0	0	70	100
5	X ₂ -5	35	50	33	47	2	2	0	0	0	0	70	100
6	X ₂ -6	37	52	30	42	3	4	0	0	0	0	70	100
7	X ₂ -7	35	50	34	48	1	1	0	0	0	0	70	100
8	X ₂ -8	37	52	33	47	0	0	0	0	0	0	70	100

Sumber: Hasil SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pada responden pada item 1 tentang “karyawan merasakan suhu didalam ruangan membuat nyaman” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42%
2. Jawaban pada responden pada item 2 tentang “karyawan merasakan sirkulasi udara didalam ruangan sudah memenuhi standard” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61%
3. Jawaban pada responden pada item 3 tentang “karyawan merasa cahaya diruangan membuat nyaman” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45%
4. Jawaban pada responden pada item 4 tentang “karyawan merasa suasana ditempat kerja terasa cukup nyaman berada jauh dari suara bising” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%
5. Jawaban pada responden pada item 5 tentang “karyawan merasa lingkungan kerja bersih membuat nyaman dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47%
6. Jawaban pada responden pada item 6 tentang “hubungan antar karyawan terjalin dengan sangat baik” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42%
7. Jawaban pada responden pada item 7 tentang “karyawan lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang bersih” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%
8. Jawaban pada responden pada item 8 tentang “karyawan merasa ruang kerja yang bersih membuat nyaman dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47%

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar responden setuju untuk lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	33	47	31	44	6	8	0	0	0	0	70	100
2	Y-2	24	34	40	57	5	7	1	1	0	0	70	100
3	Y-3	30	42	40	57	0	0	0	0	0	0	70	100
4	Y-4	28	40	40	57	2	2	0	0	0	0	70	100
5	Y-5	29	41	37	52	3	4	0	0	0	0	70	100
6	Y-6	25	35	45	64	0	0	0	0	0	0	70	100
7	Y-7	18	25	42	60	8	11	2	2	0	0	70	100
8	Y-8	29	41	38	54	2	2	1	1	0	0	70	100

Sumber: Hasil SPSS 20

Dari tabel sebelumnya dalam diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada item 1 tentang “karyawan menekankan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%
2. Jawaban responden pada item 2 tentang “karyawan mempunyai ide-ide yang inovative dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57%
3. Jawaban responden pada item 3 tentang “karyawan memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan penjaapaian kuantitas kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57%

4. Jawaban responden pada item 4 tentang “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57%
5. Jawaban responden pada item 5 tentang “karyawan mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%
6. Jawaban responden pada item 6 tentang “karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang terbaik” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%
7. Jawaban responden pada item 7 tentang “sebagian besar waktu dikantor karyawan memanfaatkan untuk bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%
8. Jawaban responden pada item 8 tentang “karyawan selalu menjaga kewibawaan perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%

4. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,502 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,654 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,404 (Positif)	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,408 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,544 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Item 6	0,296 (Positif)	0,013<0,05	Valid
Item 7	0,216 (Positif)	0,072<0,05	Valid
Item 8	0,196 (Positif)	0,103<0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas <0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₁ (Kepemimpinan)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,675 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,618 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,620 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,526 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,616 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,567 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,181 (Positif)	0,135<0,05	Valid
Item 8	0,307 (Positif)	0,010<0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas <0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel X₁ (Kepemimpinan) dinyatakan valid.

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
------	----------------	--------------	------------

Item 1	0,663 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,546 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,625 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,484 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,334 (Positif)	0,005<0,05	Valid
Item 6	0,470 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,193 (Positif)	0,111<0,05	Valid
Item 8	0,048 (Positif)	0,697<0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas <0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel X₂ (Lingkungan kerja) dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2015, hal 139) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha >0,6. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reabilitas pada penelitian ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
750	8

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,750 > 0,6$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel dukungan organisasional adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel IV.12
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
607	8

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,607 > 0,6$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel lingkungan kerja adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel IV.13
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
626	8

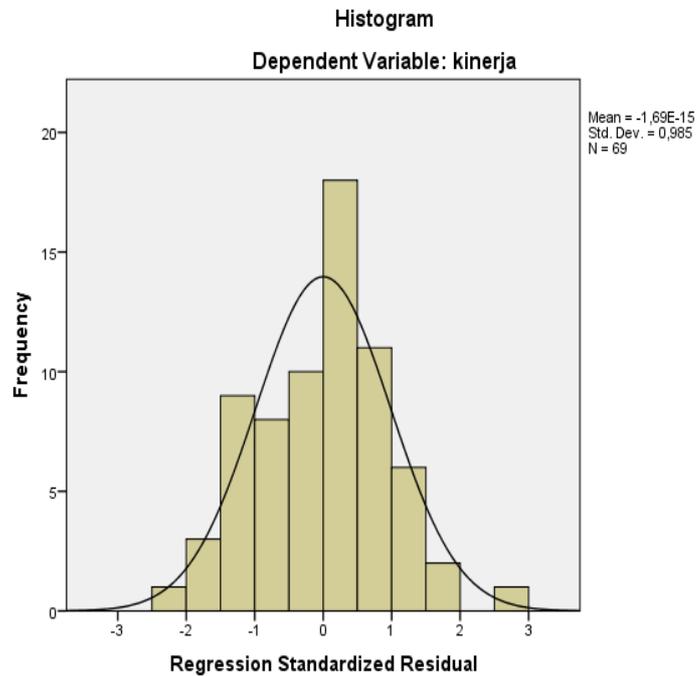
Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,626 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel kinerja karyawan adalah Reliabel (terpercaya).

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

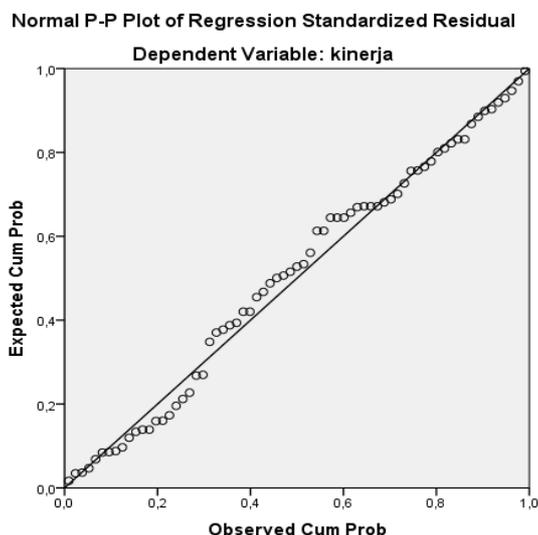
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar: IV.1 Grafik Histogram

Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.



Gambar:IV.2 Kurva PP-Plots

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,05$ sama dengan.

Tabel IV.14
Variabel Nilai Toleran dan VIF

Coefficients^a

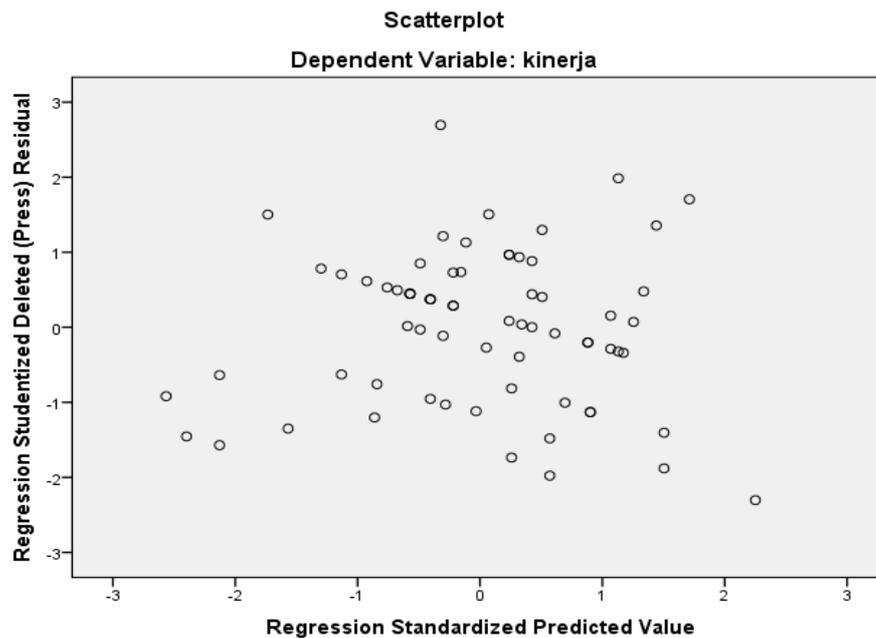
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kepemimpinan	945	1,059
Lingkungan	945	1,059

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (melebihi 5) sehingga menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar : IV.2 Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian”tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal 267)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

- β = Konstanta
- β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = Error

Tabel IV.15
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,294	4,615		3,964	000
	kepemimpinan	274	099	320	2,769	007
	lingkungan	190	113	194	1,684	097

a. Dependen Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 20 di dapat.

$$\beta = 18,294$$

$$\beta = 0,274$$

$$\beta = 0,190$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = (18,294) + 0,274 X_1 + 0,190 X_2$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif dapat diartikan jika kepemimpinan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan.

7. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel IV.16
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,294	4,615		3,964	000
	kepemimpinan	274	099	320	2,769	007
	lingkungan	190	113	194	1,684	097

Coefficients^a

Model	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
	Lower Bound	Upper Bound	Zero- order	Partial	Part
(Constant)	9,080	27,509			
1 kepemimpinan	077	472	365	323	311
lingkungan	-,035	415	270	203	189

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	945	1,059
Lingkungan	945	1,059

a. Dependent Variable kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

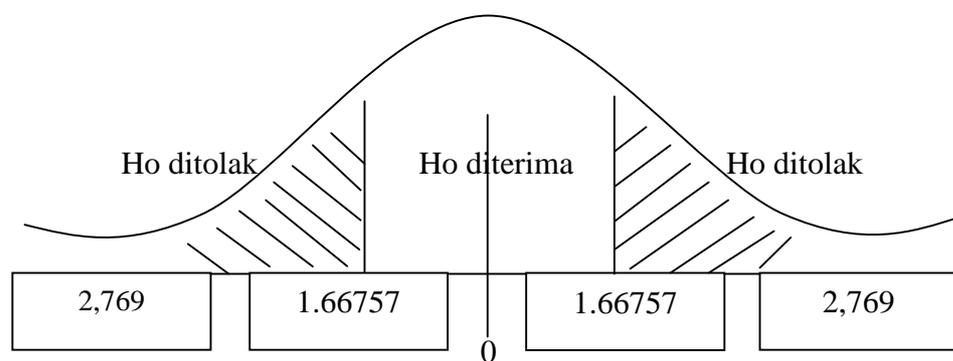
Untuk menghitung seberapa besar t_{tabel} terlebih dahulu harus mengetahui dfnya. Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 dk &= n-2 \\
 &= 70-2 = 68 \text{ X}_1
 \end{aligned}$$

Maka nilai t_{tabel} adalah 1.66757 pada $\alpha = 0,05$

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.16 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikan ($0,007 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} ($2,769 > t_{tabel}$ ($1,66757$)). dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika kepemimpinan di PT.PLN (Persero) Area Medan semakin diperbaiki maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

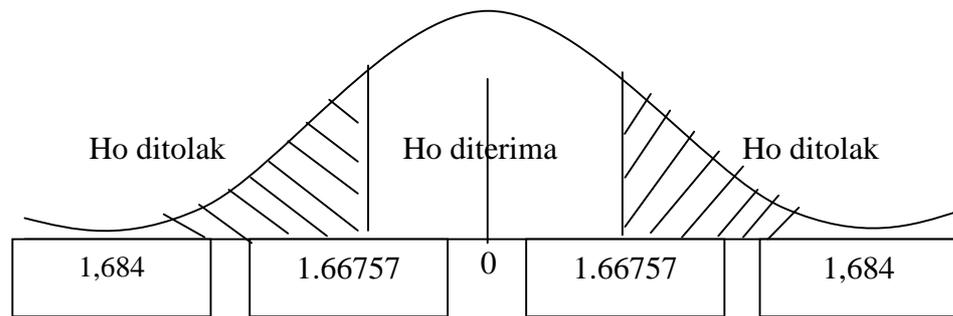


Gambar:IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2017)

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.16 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikan ($0,097 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} ($1,684 > t_{tabel}$ ($1,66757$)). Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika lingkungan kerja di PT.PLN (Persero) Area Medan semakin diperbaiki maka tingkat Kinerja Karyawan juga akan semakin tinggi.



Gambar:IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2017)

b. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta=0$, artinya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ketentuannya jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel anova $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas (sig) $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.17
Uji F
ANOVA^a

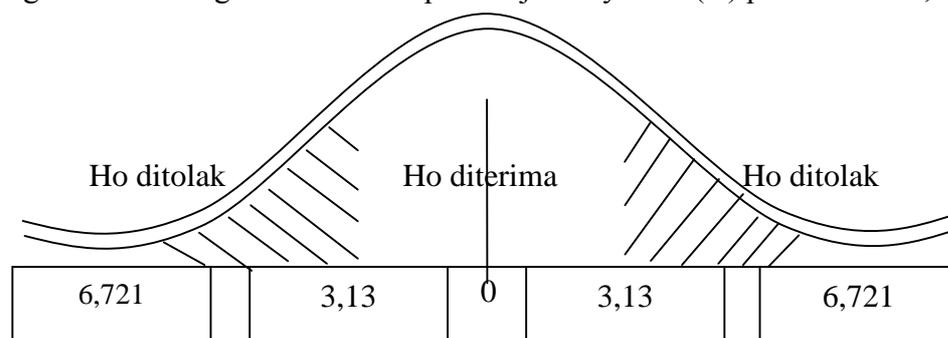
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70,212	2	35,106	6,721	002 ^b
Residual	344,744	66	5,223		
Total	414,957	68			

a. Dependent Variable kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan, kepemimpinan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh Nilai F_{hitung} sebesar 6,721 dengan nilai probabilitas (sig) 0,002 Nilai $F_{hitung}(6,721) > F_{tabel}(3,13)$ dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai Sig $0,002 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.



Gambar:IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Sumber : Data diolah (2017)

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan korelasi ganda dengan melihat *R Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai koefisien kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.18
Korelasi Ganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.411 ^a	.169	.144	2,28548	.169	6,721	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	.66 ^a	.002	1,985

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepemimpinan

b. Dependent Variable kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel diatas menunjukkan Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilakukan dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,169 (16,9%) yang dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar sebesar 16,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 75,1%

lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Dengan adanya pemimpin yang handal dan tegas dalam memimpin karyawan maka karyawan akan semangat untuk bekerja maka kinerja pada setiap karyawan akan baik. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Artinya, jika kepemimpinan semakin baik maka semakin meningkat kinerja karyawan yang dapat dicapai. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden untuk variabel kepemimpinan yang mayoritas menjawab setuju untuk seluruh indikator yang dinyatakan bahwa kepemimpinan dikantor PT.PLN (Persero) Area Medan sudah

cukup baik. Namun masih terlihat beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju atau tidak setuju.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan bersih bagi karyawan maka karyawan akan semangat mengerjakan pekerjaan, maka kinerja pada karyawan akan baik. Menurut Sedarmayanti (2009, hal 26) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maka kinerja karyawan akan baik sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja dapat diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan. Artinya jika kondisi lingkungan kerja semakin baik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja yang mayoritas menjawab setuju untuk seluruh indikator yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja pada PT.PLN (Persero) Area Medan sudah cukup baik, dengan demikian dapat dilakukan bahwa karyawan telah merasa puas dengan fasilitas dan lingkungan kerja tetapi masih

ada beberapa pegawai yang kurang setuju dalam hal hubungan antar sesama karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan Sig 0,002 $< \alpha$ 0,05 atau F_{hitung} F_{tabel} yaitu 6,721 $>$ 3,13 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Medan. Artinya jika Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di PT.PLN (Persero) Area Medan semakin baik maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) Area Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji SPSS untuk penelitian ini pada histogram menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal. Hasil pengujian dengan SPSS untuk persamaan regresi berganda adalah $Y = 18,294 + 0,274 X_1 + 0,190 X_2$.
2. Hasil uji t dengan SPSS diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *independen* (X) yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel *dependen* (Y) yaitu Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji F dengan dengan nilai $F_{hitung}(6,721) > F_{tabel}(3,13)$, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan bahwa R Square dalam metode regresi diperoleh 0,169. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 16,9% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sisanya 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PT.PLN (Persero) Area Medan mengenai pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk kantor ini. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan kepemimpinan dengan cara mengembangkan ikatan emosional dan menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan agar pimpinan dapat lebih mempengaruhi karyawan dalam menciptakan hasil kinerja yang lebih baik. Pemimpin harus benar-benar mempunyai skill, kemampuan dan konsisten sehingga dapat merasakan manfaat dari kepemimpinan yang diterima bawahannya.
2. Perusahaan hendaknya melengkapi semua fasilitas dalam kantor agar memberikan dampak yang positif terhadap para pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya dan menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Menanamkan rasa kepercayaan terhadap para pegawai dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi instansi. Dengan demikian pegawai akan memiliki loyalitas atau lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka kepemimpinan dan lingkungan kerja dilaksanakan harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Cahyo Suminar, dkk.2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), vol.26 No.2 September 2015.
- Alfisah.2013. *“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar”*. Jurnal Wawasan Manajemen, vol.1, Nomor 1, Februari 2013.
- Arie Puspita Wardhani, dkk.2016. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”*. Journal Of Management, volume 2 No.2 Maret 2016.
- Azuar Juliandi, dkk.2015. *“Metodologi Penelitian Bisnis”*, Umsu Press, Medan.
- Bryan Johannes Tampi.2014. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Indonesia,TBk”*. Journal “Acta Diurna”, volume III. No.4. Tahun 2014.
- Chairuddin Surya Putra.2014. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai”*. Jurnal Ekonomi, volume 22, Nomor 3 September 2014.
- Desy Rahmadiani.2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Dermawan Wibisono.2011.”*Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi”*, PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Faiza Nurmasitha, dkk. *“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan”*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), vol.1, No.6, Hal.1220-1228.
- Khaidir Anas. *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Karya Mitra Muda”*. Padang. Universitas Negeri Padang.
- Moehariono, M.si.2012.”*Indikator Kinerja Utama (IKU)”*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moehariono.2012.”*Pengukuran Kinerja”*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukti Wibowo.2014. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), vol.16 No.1 November 2014.

- Mu'ammarsyah.2016 *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputra 1912 Kanwil Medan*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sutikno.2014. "*Pemimpin dan Kepemimpinan*", Holistica, Lombok.
- Siti Untari, dkk.2014. "*Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, vol.3 No.10 2014.
- Wibowo, S.E, M.Phil.2016. "*Kepemimpinan*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainul Hidayat.2012. "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*". Jurnal WIGA, vol.2 No.1, Maret 2012.