

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

NURMALA
NPM: 1305160805



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

ABSTRAK

NURMALA. NPM: 1305160805, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi 2017.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan sampel jenuh 39 orang. Teknik pengumpulan menggunakan angket (*Quisioner*) yang diuji validitas, reliabilitas dan wawancara. Teknik analisis data dalam ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji-t, uji-F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai $t_{hitung} 4.685 > t_{tabel} 2.026$ dan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai $t_{hitung} 42.352 > t_{tabel} 2.026$. Ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan nilai $F_{hitung} 43.376 > F_{tabel} 3.26$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.707 atau sebesar 70.7% kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah robil alamin, penyusun sampaikan kebesaran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, keselamatan dan kesempatan kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tanpa ada kendala yang cukup berarti. Dimana skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada orang tua, teman-teman yang telah membantu penyusun, dan para dosen sekalian.

Akhirnya, penyusun mengharapkan skripsi ini akan menjadi salah satu dokumen penting untuk perkembangan dunia pendidikan dimasa-masa yang akan datang. Tidak lupa juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Ali Akbar dan Ibunda Yusrina yang tak pernah letih memberikan semangat dukungan, motivasi, moral, material dan selalu mendoakan yang terbaik sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti,SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Serketaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Raihanah Daulay, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing skripsi.
7. Ibu Ir. Nurmala Hasibuan MM selaku Kepala Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
8. Seluruh Karyawan/i PT Perkebunan Nusantara IV Medan, khususnya bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan proposal.
9. Buat keluarga saya Abang tercinta Yusuf Reza Akbar & Muhammad Ardhan, Kakak tersayang Noraliza dan Adik saya Nurazizah yang telah mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
10. Seluruh teman temanku stambuk'13 manajemen serta teman teman 7C manajemen siang yang selalu memberikan dorongan, dukungan dan menghiburku selama dimasa perkuliahan.
11. Terima kasih juga buat teman-temanku Shelly Zeshika, Retno Putri Lestari, Anisa Putri, Syasha Indah, Rizki Fawziah yang sama-sama berjuang dan selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Mudah-mudahan Allah SWT memberikan balasan dengan curahan rahmad yang tidak terhingga terhadap kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga hasil penulisan dalam bentuk skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca umumnya. Amin

Waasalamu Alaikum Wr. Wb.

Medan, Febuari 2017

Penyusun

NURMALA

1305160805

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Pengertian Penilaian Kinerja	8
c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja	9
d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
e. Indikator Kinerja	12
2. Gaya Kepemimpinan	14
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
b. Fungsi Pemimpin Dalam Organisasi	16
c. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan	16
d. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	17
e. Indikator – Indikator Kepemimpinan	18
3. Lingkung Kerja	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	22
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
d. Indikator Lingkungan Kerja	26
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional	32
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34

E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Karakteristik Responden.....	45
2. Deskripsi Variabel Penelitian	48
3. Analisa Data	53
a. Uji Asumsi Klasik	53
b. Regresi Linier Berganda	57
c. Uji Hipotesis	58
B. Pembahasan.....	

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR TABEL

Gambar II.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	28
Gambar II.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	28
Gambar II.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	29
Tabel III.1 Indikator Kinerja	32
Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	32
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	33
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	33
Tabel III.5 Skala Likert.....	35
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	37
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	38
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	38
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel IV.1 Skala Likret	45
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	48
Table IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV.9 Coefficients	58
Tabel IV.10 Uji-t	60

Tabel IV.11 Uji-F	62
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar II.2 Kerangka Konseptual	29
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	30
Gambar III.1 Kreteria Pengujian Hipotesis.....	42
Gambar III.2 Kreteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar IV.1 Normalitas	54
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	57
Gambar IV.3 Kreteria Pengujian Hipotesis 1	61
Gambar IV.4 Kreteria Pengujian Hipotesis 2	62
Gambar IV.5 Kreteria Pengujian Hipotesis 3	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk dapat menjaga keberlangsungannya, terus berkembang dan mampu bersaing. Untuk dapat menjaga keberlangsungan dan meningkatkan kemampuan bersaingnya, maka perusahaan harus bisa memanfaatkan setiap sumber daya organisasi yang ada. Sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya. (Basir, 2009, hal. 3)

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak besar bagi kemajuan perusahaan. Pengelolaan yang buruk terhadap sumber daya manusia akan merugikan perusahaan dalam waktu jangka panjang. Misalkan seorang karyawan yang tidak dikelola dengan baik dan memberikan pengaruh buruk terhadap karyawan yang lainnya. Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi (A.M Kadarman, 2001. hal. 11)

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seseorang (Kasmir, 2016, hal. 184).

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, jauh dari kebisingan, aman dan atasan dapat bekerja sama dengan baik dapat membuat kinerja karyawan menjadi baik.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Miftah,2012, hal. 49) Gaya kepemimpinan yang baik ditetapkan oleh pimpinan dengan cara menginspirasi para pegawainya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada dirinya dan pengikutnya.

Peran dari kepemimpinan bukan saja menjembatani antara atasan dengan bawahan, akan tetapi juga mampu mengarahkan semua atribut dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan karyawannya dan bukan menyebabkan stres kerja bagi karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Nitisemito,2002, hal.183). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan semangat untuk bekerja dengan lebih giat saat lingkungan kerja disekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh

Karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dengan penilaian yang sesuai menurut standart kerja. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengna dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis maka akan berpengaruh pada kinerja pada tiap-tiap pegawai.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) yang berdiri tahun 1958. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Terlihat masalah yang ditemukan pada PT Perkebunan Nusantara IV, adalah: Gaya kepemimpinan yang sangat kaku dan kurang membaur pada karyawan. sedangkan untuk lingkungan kerja, pegawai masi berorientasi pada pekerjaan secara individual dan hubungan sesama karyawan secara emosiaonal kurang terjalin. Jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak tercapai pada maksimal maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Berdasarkan uraian tersebut memberikan gambaran mengenai fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk meneliti secara lebih lanjut mengenai masalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan yang sebelumnya, telah teridentifikasi berkaitan dengan variabel penelitian ini adalah :

1. Adanya sikap kekakuan pimpinan dalam penerapan sehingga menimbulkan kurang harmonisnya kondisi kerja di lapangan.
2. Adanya hubungan kerja sama yang kurang terjalin antar karyawan.
3. Masih ada kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, tidak semua fenomena yang teridentifikasi akan diteliti karena keterbatasan waktu dan ilmu yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis hanya membatasi masalah tentang variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penulis merumuskan masalahnya, yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDMP. Perkebunan Nusantara IV Medan?

- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada bagian SDMPT.Perkebunan Nusantara IV Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan dan dapat menjadi bahan perbandingan dalam penelitian dimasa yang akan mendatang terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

- 1) Sebagai informasi bagi pihak instansi maupun akademis dalam memahami permasalahan pola-pola gaya kepemimpinan serta paham dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan efektif di bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

- 2) Referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya mengenal gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Memberikan kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi penulis selanjutnya yang membahas masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang sering kita dengar dalam sebuah perusahaan dan menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Kinerja seseorang karyawan itu berpengaruh untuk keberhasilan perusahaan.

Setiap karyawan harus mampu meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat meningkatkan kemajuan bagi perusahaan. Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik agar karyawan semakin bersemangat terhadap kinerjanya.

Seorang pimpinan bertindak sebagai pengatur dan pemberi tugas terhadap kegiatan dan aktifitas yang dilakukan perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan pada karyawan yang harus benar-benar diperhatikan oleh seorang pemimpin agar tugas-tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan siap pada waktu agar tujuan yang dicapai oleh perusahaan cepat terwujud.

Untuk memperjelas hal ini, Cormick&Tiffin (dalam Edy 2011, hal. 172) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.” Sedangkan menurut Panggabean (2000, hal 76) mengemukakan kinerja adalah konsidi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan yang tetap dirasakan menjadi penting dan padu dengan

tujuan individu.” Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Menurut Suntoro (dalam Ismail Nawawi 2013,hal. 212) “ Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai.

Berdasarkan beberapa defisini diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah kepada proses dan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan suatu perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas yang mereka kerjakan dan bagaimana kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 184)” Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja

individu”. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dan untuk meningkatkan kemampuan dimasa mendatang berdasarkan hasil dari penilaian kinerja tersebut. Hal ini diperkuat dengan pengertian yang di ungkapkan oleh Handoko (2014, hal. 11) mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi anggota organisasi yang salah satu kegunaannya adalah untuk memperbaiki kinerja”. Maka dari itulah penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan yang akan diambil oleh organisasi.

c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja memang cukup memakan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan hasil. Namun penilaian kinerja memiliki tujuan dan manfaat, yang paling penting adalah untuk menghasilkan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012, hal. 232-233), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian Kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan

pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau defusi sampai tindakan pemberentian.

2) Pengembangan dalam diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai system yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Tujuan pemeliharaan system akan memberi beberapa manfaat antara lain:

- a) Pengembangan perusahaan dari individu
- b) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim
- c) Perencanaan sumber daya manusia
- d) Audit atas sistem sumber daya manusia

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Para organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama dan lingkungan yang sama namun

produktivitasnya mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Prawirosentono (2011, hal. 176) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Tanggung Jawab dan Otoritas
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- 2) Tanggung Jawab dan Otoritas

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi memenuhi apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Menurut Gibson (2005, hsl.164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkap sosial.
- 2) Faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, kenyamanan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan

Jadi kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat jelas, bahwa efektivitas dan efisiensi tersebut berperan penting dalam kinerja karyawan demi kelangsungan perusahaan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Milner (dalam Sutrisno 2010, hal. 172) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Robbins (2006:260) indikator yang mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kuantitas
- 2) Efektivitas
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Kemandirian

Keterangan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang,teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

3) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

4) Ketetapan Waktu

Ketetapan 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.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam perusahaan. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

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

Menurut Ismail (2013, hal. 152) “Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Menurut Miftah Thoha (2012 hal.49) “Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Tjiptono (2006, hal 161) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi

dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkat laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey,2004 hal.29)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada masa pimpinan tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan. Kemampuan seseorang 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 kepada puncak keberhasilan.

b. Fungsi Pemimpin Dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Menurut Terry (dalam Sutrisno,2014, hal. 219) fungsi pemimpin dikelompokkan menjadi empat yaitu :

- 1) Perencanaan.
- 2) Pengorganisasian.
- 3) Penggerakan.
- 4) Pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin memiliki tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan yang baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah :

- 1) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
- 2) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
- 3) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok.

c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Koontz, Odobbell (2001, hal. 144) jenis-jenis gaya kepemimpinan ada 3 yaitu :

1) Otokratik

Pemimpin yang dipandang sebagai orang yang memberi perintah dan dapat menuntut. Semua keputusan ada ditangan pemimpin.

2) Demokratik atau Partisipatif

Pemimpin dipandang sebagai orang yang tidak akan melakukan sesuatu kegiatan tanpa berkonsultasi terlebih dahulu kepada bawahannya. Pimpinan disini mengikutsetakan pendapat bawahan sebelum ia mengambil keputusan.

3) Free Rein

Pimpinan hanya menggunakan sedikit kekuasaan dan memberikan banyak kebebasan kepada bawahan untuk menentukan tujuan perusahaan dan cara untuk mencapainya. Pimpinan hanya berfungsi sebagai fasilitator melalui pemberian infoemasi dan sebagai orang yang berhubungan dengan kelompok lain.

Efektivitas seorang pimpinan tidak ditentukan oleh gaya atau tipe kepemimpinan yang digunakan, tapi tergantung pada caranya menerapkan gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan tersebut pada situasi yang dihadapinya. Seorang pemimpin mungkin akan menjadi sangat otokratik dalam situasi darurat. Misalnya, seorang pemimpin pemadam kebakaran tidak akan mungkin mengadakan rapat terlebih dahulu dengan bawahannya untuk mendiskusikan cara memadamkan kebakaran yang sedang terjadi. Sebaliknya, seorang pemimpin lembaga peneliti memberikan kebebasan pada penelitiannya untuk melakukan

eksperimen, tapi ia juga harus menjadi otokratik terhadap penelitiannya untuk tidak sembarangan menggunakan bahan-bahan kimia yang berbahaya.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.

Menurut Bangun (2012, hal. 348), faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan, yaitu :

- 1) Hubungan pemimpin dengan anggota
- 2) Struktur tugas
- 3) Kekuasaan posisi

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Hubungan pemimpin dengan anggota

Merupakan pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas manajer. Anggota menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, ataupun kemampuan. Maka manajer yang bersangkutan mungkin tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang.

- 2) Struktur Tugas

Sangat penting dalam situasi kerja, struktur tugas mempunyai mempunyai instruksi atau prosedur tahap demi tahap, oleh karena itu para anggota kelompok mempunyai pengetahuan yang sangat jelas mengenai apa yang diharapkan untuk yang dilakukan oleh para karyawan.

- 3) Kekuasaan posisi

Beberapa posisi seperti dirut disebuah perusahaan, mempunyai sejumlah besar kekuasaan dan wewenang, dilain pihak, ketua pengumpulan dana mempunyai kekuasaan yang kecil atas para pekerja sukarela. Dengan demikian, kekuasaan posisi yang tinggi mempermudah tugas pemimpin dalam

mempengaruhi bawahan, sedangkan kekuasaan posisi yang rendah akan lebih sulit.

e. Indikator-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 diinginkan pada pencapaian suatu target yang diharapkan.

Menurut Kartini Kartono (2008, hal.34) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seseorang 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 seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peran 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 lain tenang.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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 Nitisemito (2002, hal. 183) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Muchdarsyah (2003, hal. 16) “Lingkungan kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan dihari ini lebih baik dari hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini”. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan tugas dan segala aktivitas dan kewajibannya dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi semangat serta motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja yang mendukung pemberdaya sumber daya manusia yang efektif dapat tercipta dengan adanya keterbukaan komunikasi tentang kekuatan dan kelembapan 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 (2003) menyatakan lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau kelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. 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 kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Karyawan yang merasa senang dan optimis mengenai kegiatan dan tugasnya menunjukkan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih dan bersikap positif serta mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerja sama dan kedisiplinan dalam kewajiban. Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang dan jasa.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2010, hal. 213) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik , merupakan suatu kaadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua kaadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun 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.

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 kegiatan secara efektif dan dapat teratasi.

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

- 1) Penerangan Cahaya
- 2) Temperatur Ditempat Kerja
- 3) Kelembapan Kerja
- 4) Sirkulasi Udara

- 5) Design Interior dan Tata Layout
- 6) Bau-bauan Ditempat Kerja

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

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, 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 temperatur suhu yang beda. Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh manusia. Tetapi kesempurnaan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh kita lebih dari 20 % untuk 35 % untuk kondisi dingin.

3) Kelembapan Kerja

Tingkat kelembapan kerja adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembapan ini biasanya juga berhubungan dengan temperatur, dan secara bersama – sama kelembapan 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. Adanya tanaman didekat lingkungan kerja juga dapat membantu atau memperlancar proses pertukaran oksigen pada manusia dikala dalam keadaan beraktifitas, karena akan menimbulkan rasa sejuk dan segar selama bekerja sehingga dapat memulihkan kembali tubuh akibat lelah bekerja.

5) Design Interior dan Tata Layout

Design atau dekorasi ada hubunhannya dengan tata letak dan warna yang baik. Karena itu dekorasi dan tata layout berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata leta, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

6) Bau-Bauan Ditempat 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.

Dalam lingkungan kerja tidak hanya memperlihatkan fisik saja, akan tetapi lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* pegawai dalam bekerja.

Menurut Soedarmayanti (2010, hal. 213) “Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun bawahan.” Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
- 2) Hubungan antar pegawai
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada.

- 2) Hubungan antar pegawai

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik antara sesama pegawai/pekerja, maupun antar bawahan dengan atasan ataupun pimpinan. Sebab dengan demikian akan menambah suasana harmonis dalam sebuah kegiatan organisasi.

- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Konsideri tata kerja yang ideal tentunya adalah ruang waktu dan tempat yang amat menyenangkan, sebab dengan tata kerjalah akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan-persoalan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi untuk hal ini setiap pegawai akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Maulana (2005, hal. 27) mengatakan bahwa dengan adanya tata kerja yang baik maka para pegawai akan mendapatkan menyelesaikan tugasnya pada tepat waktunya, karena

tugas yang dibebankan tentunya sudah berdasarkan pada keahlian pegawai dibidangnya sehingga para pegawai dapat mempertanggung jawabkannya.

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, hal. 159) merinci tiga 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.

2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

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

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

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

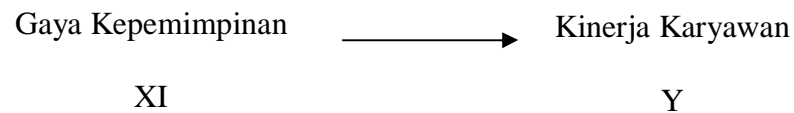
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dibuat. Perlunya pemaparan dari setiap-tiap variabel bebas dan variabel terikat menjadi sebuah pandangan dalam memahami tiap-tiap hubungan antar variabel. Menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 119) menyatakan bahwa “ kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian”

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. 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.

Hasil penelitian Ari Cahyo Suminar (2015), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

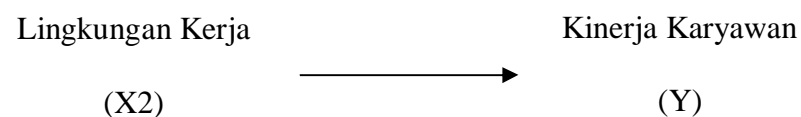


Gambar II.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja diperusahaan sangatlah berpengaruh dalam kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan berdampak positif bagi karyawan dalam bekerja dan perusahaan akan mendapatkan keuntungannya. Jika lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan dan perusahaan tidak menanganinya maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan hasil kinerja yang diharapkan perusahaan tidak akan maksimal pula.

Penelitian terdahulu J. Simatupang (2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

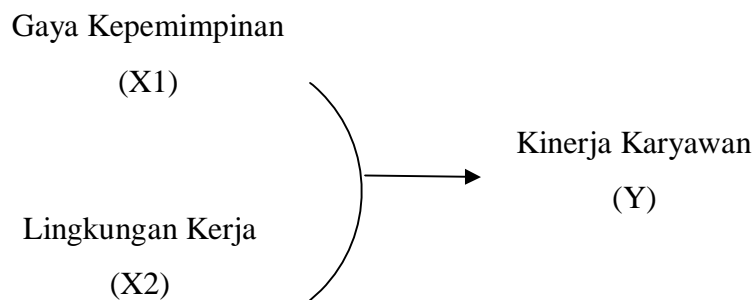
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara langsung maupun tidak langsung, gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja akan memberikan dampak terhadap suatu kinerja, dimana peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat diterima di beberapa penerapan dalam lingkup organisasi. Bahwa tentang bagaimana kesiapan dalam pemberian

atau penerimaan tugas antara atasan dengan bawahannya untuk dapat memberikan kinerja yang diharapkan.

Hal ini diperkuat juga dengan penelitian Ari Cahyo (2012) menunjukkan ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Dengan demikian jika kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama- sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari uraian tersebut dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar II.3. Hubungan Gaya Kpemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008, hal. 96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Dari rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal 14) penelitian asosiatif merupakan pendekatan yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah 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 atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitingan statistik dan bersifat matematis.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Ketepatan Waktu

Sumber: H.Simamora (dalam Gaffar 2012,hal.24)

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan Sutrisno (2009,hal 213)

Tabel III.2
Indikator Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Sifat
2.	Kebiasaan
3.	Tempramen
4.	Watak

Sumber: Kartini Kartono (2008,hal.34)

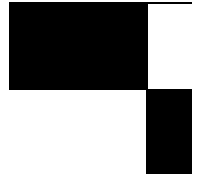
3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi tempat dimana karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Oleh karena itu indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
------------	------------------

- 9 Bimbingan
Skripsi
- 10 SidangMeja
Hijau



D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 51) populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dibagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.51) mengatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 39 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 39 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi (2013, hal.69) 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 skunder.

1. Daftar Pernyataan (Kuesioner)

Yaitu dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada sampel yaitu para karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan

ganda&tabel ceklist, dimana setiap pernyataan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut :

Tabel III.5
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 132)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan kemudian memintanya untuk dikembalikan kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut.

2. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak pegawai yang berhubungan dengan penelitian ini.

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 177)

Dimana :

n	: banyannya pasangan pengamatan
$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i^2$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$\sum y_i^2$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y
$(\sum y_i)^2$: pengamatan jumlah variabel y
$(\sum x_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidaklah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil yang telah disebarkan di bagaian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel uji validitas Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,633	0,316	Valid
2	0,525	0,316	Valid

3	0,503	0,316	Valid
4	0,586	0,316	Valid
5	0,586	0,316	Valid
6	0,559	0,316	Valid
7	0,802	0,316	Valid
8	0,790	0,316	Valid
9	0,468	0,316	Valid
10	0,797	0,316	Valid
11	0,674	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid untuk selanjutnya digunakan pada pengujian/penelitian berikutnya.

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel uji validitas Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,808	0,316	Valid
2	0,789	0,316	Valid
3	0,804	0,316	Valid
4	0,797	0,316	Valid
5	0,397	0,316	Valid
6	0,845	0,316	Valid
7	0,340	0,316	Valid
8	0,376	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid untuk selanjutnya digunakan pada pengujian/penelitian berikutnya.

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{-hitung}	r_{-tabel}	Keterangan
1	0,466	0,316	Valid
2	0,834	0,316	Valid
3	0,357	0,316	Valid
4	0,829	0,316	Valid
5	0,461	0,316	Valid
6	0,466	0,316	Valid
7	0,777	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid untuk selanjutnya digunakan pada pengujian/penelitian berikutnya.

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan) ternyata menunjukkan status valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2005). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum d^2}{\sum i^2} \right]$$

Arikunto dalam Juliandi (2013,hal. 86)

Keterangan :

r_n : Reabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varian butir
 Σi^2 : Variabel total

Kreteria penggujuian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrumen reliabilitas (terpercaya). Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Gaya Kepemimpinan	0,845 > 0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,802 > 0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,719 > 0,06	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

C. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono 2010, hal. 277)

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b ₁ dan b ₂	= Koefisien Regrasi
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Lingkungan Kerja

2. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Kreteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Batas yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multiklinearitas adalah tidak melebihi 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik.

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

(Sugiono, 2008, hal. 250)

Keterangan :

t : nilai t hitung
r : koefisien korelasi
n : jumlah sampel

Dengan ketentuan :

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

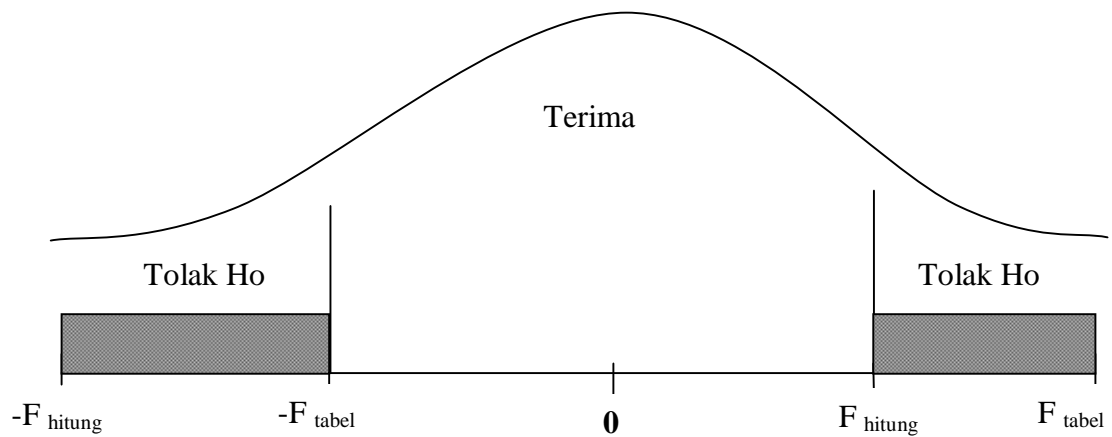
$H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan

variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

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

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Ketentuan Pengujian :

H_0 = Tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_a = Ada Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan :

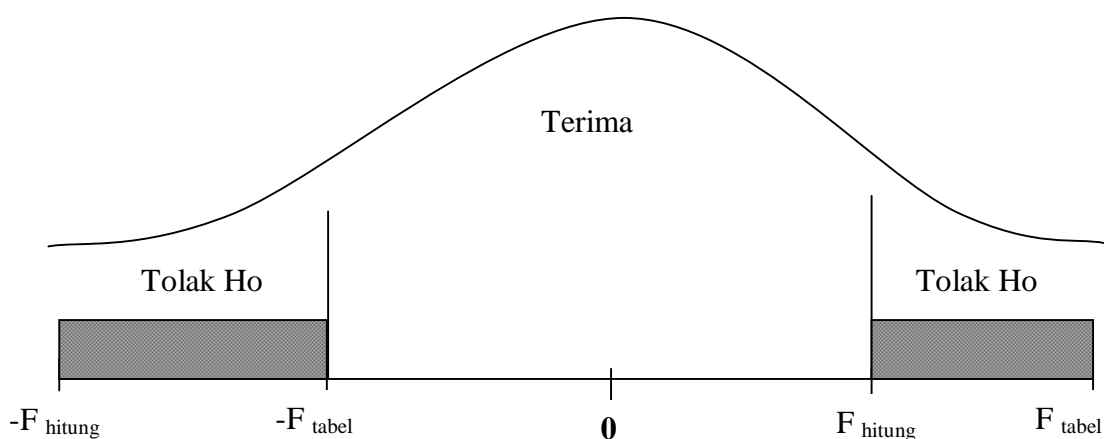
F hasil= Hasil perhitungan korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

F tabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan pengujian :

§ Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$

§ Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan bila $F_{hitung} < -F_{tabel}$



Gambar III-2
Kreteria Pengujian Hipotesis

5. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

D = Determinasi
R = Nilai korelasi berganda
100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 9 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 39 orang pegawai tetap di PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel penelitian dan

metode yang digunakan adalah metode skala *Likret* yang terdiri dari 5 (Lima) opsi dan bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel IV-1
Skala Likret

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

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 132)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada table diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian , maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti dibawah ini

Tabel IV– 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	13	33.3	33.3	33.3
Laki-Laki	26	66.7	66.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden yang bekerja terdiri dari laki-laki sebanyak 26 orang (66,7%), dan jumlah yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (33,3%). Dengan kata lain mayoritas responden laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden berjenis kelamin perempuan yang terdapat bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	10	25.6	25.6	25.6
30-39	13	33.3	33.3	59.0
40-60	16	41.0	41.0	100.0

Total	39	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa usia responden yaitu pada usia 40-60 tahun sebanyak 16 orang (41%), usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 13 orang (33,3%), sedangkan responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 20-29 tahun sebanyak 10 orang (25,6%).

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP-SMA	11	28.2	28.2	28.2
D3	10	25.6	25.6	53.8
S1-S2	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan pada Pendidikan S1-S2 sebanyak 18 orang (46,2%), SMP- SMA sebanyak 11 orang (28,2%), dan yang terkecil adalah Diploma (D3) sebanyak 10 orang (25,6%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

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

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kusioner dari peneliti variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket untuk Variabel(Gaya Kepemimpinan)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	7	17.9	9	23.1	13	33.3	7	17.9	3	7.7	39	100
2.	5	12.8	10	25.6	11	28.2	9	23.1	4	10.3	39	100
3.	9	23.1	11	28.2	12	30.8	5	12.8	2	5.1	39	100
4.	5	12.8	8	20.5	21	53.8	4	10.2	1	2.6	39	100
5.	7	17.9	11	28.2	6	15.4	10	25.6	5	12.8	39	100
6.	6	15.4	13	33.3	6	15.4	9	23.1	5	12.8	39	100
7.	7	17.9	8	20.5	12	30.8	7	17.9	5	12.8	39	100
8.	7	17.9	8	20.5	14	35.9	6	15.4	4	10.3	39	100
9.	7	17.9	12	30.8	6	15.4	9	23.1	5	12.8	39	100
10.	8	20.5	10	25.6	13	33.3	5	12.8	3	7.7	39	100
11.	6	15.4	12	30.8	7	17.9	8	20.5	6	15.4	39	100

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pimpinan memiliki sifat demokratis dan terbuka dalam memimpin pekerjaan, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%

- b) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan ruang waktu pada karyawan untuk berdiskusi tentang permasalahan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 28,2%
- c) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30.8%
- d) Jawaban responden tentang pimpinan menerapkan kebiasaan untuk menjaga etika yang baik, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 53.8%
- e) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan tindakan tegas/sangsi pada karyawan yang melakukan kesalahan, responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 28.3%
- f) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, responden menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%
- g) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan perhatian pada karyawan dengan mengkritik kinerja yang rendah, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30.8%
- h) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberi evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan saat bekerja untuk mendukung nilai baik kinerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 35.9%

- i) Jawaban responden tentang pimpinan menentukan standar kerja yang tinggi, responden menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30.8%
- j) Jawaban responden tentang pimpinan menilai hasil kinerja secara objektif, responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%
- k) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan contoh dalam meningkatkan kinerja, responden menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30,8 orang

Kesimpulan secara umum bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi diperusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan presentase 33.3%.

2) Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel(Lingkungan Kerja)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	7	17.9	12	30.8	13	33.3	5	12.8	2	5.1	39	100
2.	6	15.4	8	20.5	10	25.6	9	23.1	6	15.4	39	100
3.	5	12.8	11	28.2	10	25.6	9	23.1	4	10.3	39	100
4.	7	17.9	8	20.5	14	35.9	7	17.9	3	7.7	39	100
5.	4	10.3	12	30.8	11	28.2	10	25.6	2	5.1	39	100
6.	6	15.4	11	28.2	12	30.8	7	17.9	3	7.7	39	100

7.	4	10.3	9	23.1	8	20.5	13	33.3	5	12.8	39	100
8.	4	10.3	11	28.2	13	33.3	7	17.9	4	10.3	39	100

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang lingkungan kerja cukup nyaman & menyenangkan, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%
- b) Jawaban responden tentang sarana pendukung kerja ditempat kerja cukup lengkap dan memadai, responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 25.6%
- c) Jawaban responden tentang ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas kerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan responden 28.2%
- d) Jawaban responden tentang dalam bekerja sama akan memberikan kemudahan dalam bekerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 35.9%
- e) Jawaban responden tentang hubungan baik sesama karyawan hanya ada didalam ruang lingkup kerja saya, responden menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30.8%
- f) Jawaban responden tentang kelengkapan kerja ditempat saya bekerja membuat pekerjaan menjadi lancar, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30.8%

- g) Jawaban responden tentang perusahaan telah memberikan perlindungan kelengkapan bekerja bagi karyawan, responden menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%
- h) Jawaban responden seluruh fasilitas kerja yang tersedia sangat mendukung didalam melaksanakan setiap pekerjaan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%

Kesimpulan secara umum bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi diperusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan presentase 33.3%.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel(Kinerja Karyawan)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	6	15.4	10	25.6	13	33.3	9	23.1	1	2.6	39	100
2.	9	23.1	12	30.8	11	28.2	4	10.3	3	7.7	39	100
3.	7	17.9	22	56.4	5	12.8	4	10.3	1	2.6	39	100
4.	8	20.5	13	33.3	11	28.2	5	12.8	2	5.1	39	100
5.	12	30.8	15	38.5	8	20.5	3	7.7	1	2.6	39	100
6.	15	35.9	14	35.9	7	17.9	3	7.7	1	2.6	39	100
7.	6	15.4	11	28.2	12	30.8	7	17.9	3	7.7	39	100

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang saya belum memaksimalkan pekerjaan yang diberikan, lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 33.3%
- b) Jawaban responden tentang setiap pekerjaan dilakukan dengan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, responden menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30.8%
- c) Jawaban responden tentang saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target dari perusahaan, responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 56.4%
- d) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pimpinan, responden menjawab setuju 13 orang dengan presentase 33.3%
- e) Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja secara overtime, responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 38.5%
- f) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 35.9
- g) Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja saat libur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda, responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 30.8%

Kesimpulan secara umum bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi diperusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan presentase 38.5%.

3. Analisis Data

Bagian ini adlaah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

a. Uji Asumsi Klasik

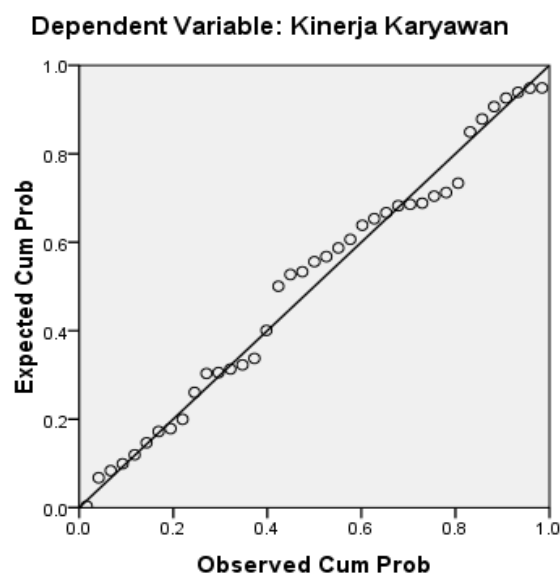
Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Gaya Kepemimpinandan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

1) Uji Normalitas

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

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data penelitian diolah (2017)

Gambar IV-1 Normalitas

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan

Tabel IV-8 Coefficients^a

mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel independen yang lainnya. Dalam penelitian ini multikolienaritas menggunakan *Tolaerance* dan VIF (*Varians Inflation Faktor*), yang tidak melebihi 10.

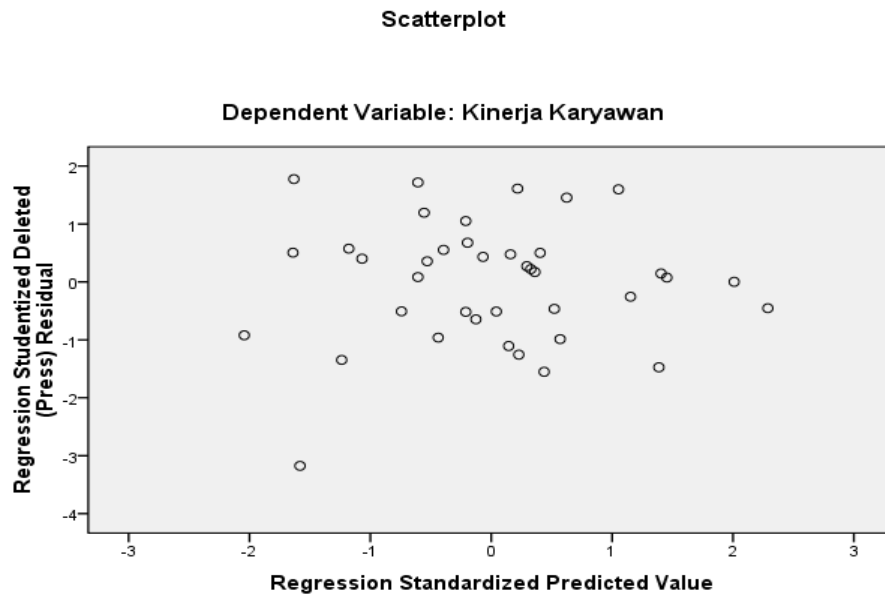
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.752	1.926		4.025	.000		
Gaya Kepemimpinan	.329	.070	.600	4.685	.000	.497	2.013
Lingkungan Kerja	.229	.097	.301	2.352	.024	.497	2.013

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data penelitian diolah (2017)

Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 2.013 (tidak melebihi 10).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika berbeda dikatakan heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: data penelitian diolah (2017)

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar diatas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antarvariabel 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:

TABEL IV-9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Toleranc	e	VIF
1 (Constant)	7.752	1.926		4.025	.000	3.846	11.657						
Gaya Kepemimpinan	.329	.070	.600	4.685	.000	.186	.471	.813	.615	.423	.497	2.013	
Lingkungan Kerja	.229	.097	.301	2.352	.024	.032	.427	.727	.365	.212	.497	2.013	

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Sumber: data penelitian diolah

(2017)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.752 + .329X_1 + .229X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) memiliki koefisien positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah 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 kinerja karyawan bernilai sebesar 7.752%

- 2) Jika Gaya Kepemimpinan dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0.329%
- 3) Jika Lingkungan Kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.229%

c. Uji Hipotesis

1) Uji-t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16.0 dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL IV-10
Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.752	1.926		4.025	.000		
Gaya Kepemimpinan	.329	.070	.600	4.685	.000	.497	2.013
Lingkungan Kerja	.229	.097	.301	2.352	.024	.497	2.013

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{tabel} untuk $n = 39-2$ adalah 2.026

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. dari pengolahan data dengan SPSS 16.0, maka diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.685 \text{ sedangkan}$$

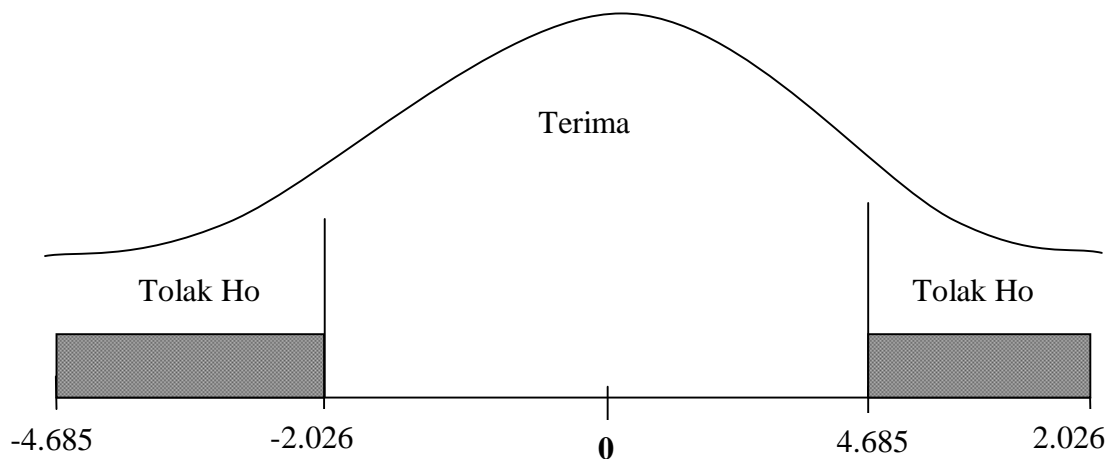
$$t_{tabel} = 2.026$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2.026 < t_{hitung} < 2.026$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. T_{hitung} > 2.026$$

$$2. -t_{hitung} < -2.026$$



Gambar IV-3
Kreteria Pengujian Hipotesis 1

Dari tabel gambar diatas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = 4.685 > t_{tabel} = 2.026$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan data SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.352 \text{ sedangkan}$$

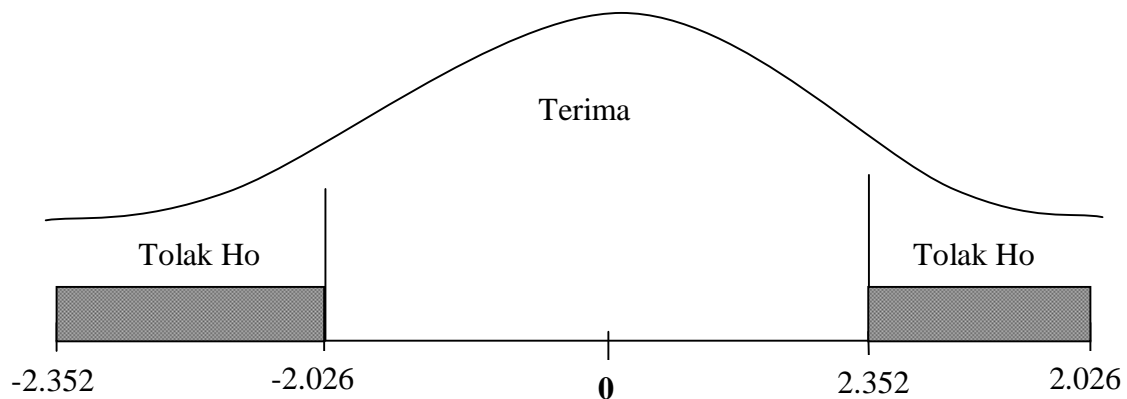
$$t_{tabel} = 2.026$$

Dari kreteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2.026 < t_{hitung} < 2.026$$

$$H_a \text{ diterima jika : 1. } t_{hitung} > 2.026$$

$$2. \quad -t_{hitung} < -2.026$$



Gambar IV-4
Kreteria Pengujian Hipotesis II

Dari tabel dan gambar diatas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = 2.352 > t_{tabel}$ 2.026 dengan signifikan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16.0 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel IV-11
Uji F(Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578.861	2	289.431	43.376	.000 ^a
	Residual	240.216	36	6.673		
	Total	819.077	38			

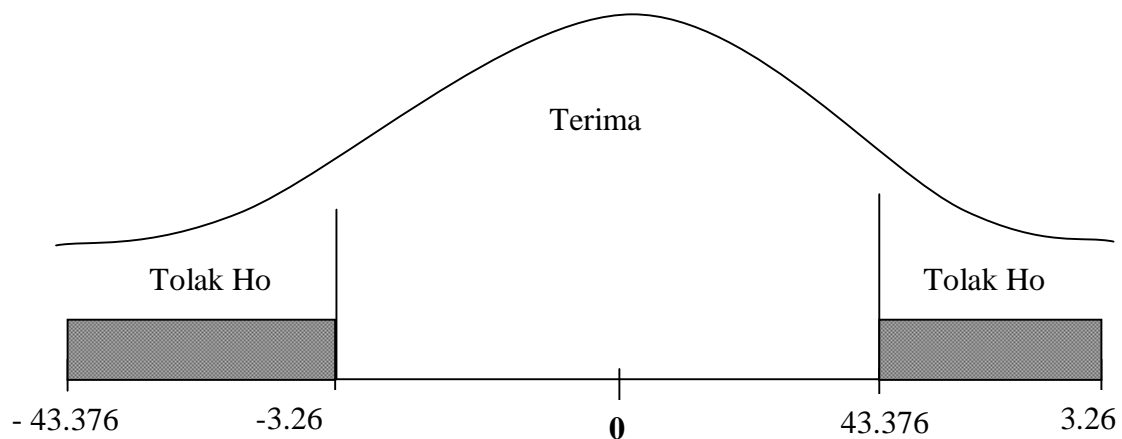
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 43.376. Selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$, sedangkan $v_2 = n-k = 39-3 = 36$. Nilai α atau alpha = 5% = 0,05.

Bila dibandingkan dengan f_{tabel} , maka $f_{hitung} 43.376 > f_{tabel} 3.26$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV-5
Kreteria Pengujian Hipotesis III

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV – 12
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.690	2.58315

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

a. Dependent Variable: Kinerja
Karyawan

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0.707. untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.707 \times 100\% \\
 &= 70,7\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 0.707 artinya menunjukkan bahwa sekitar 70,7% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Atau dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 70,7% sementara sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam menelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kenyamanan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang menyatakan $t_{hitung} 4.685 > t_{tabel} 2.026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Artinya tingkat Gaya Kepemimpinan secara positif dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Waridin dan Bambang (2005) menyatakan seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan ada Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan hal ini didukung dengan penelitian Ari Cahyo (2012) menunjukkan ada pengaruh yang positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan yang menyatakan $t_{hitung} 2.352 > t_{tabel} 2.026$ berada didaerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Artinya peranan penting Lingkungan Kerja dalam Perusahaan ini dapat mempengaruhi Kinerja Karyawannya.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Nela (2010) menyatakan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini didukung oleh hasil penelitian J.Simatupang(2012) menyimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan nilai $F_{hitung} 43.376 > F_{tabel} 3.26$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai $R Square$ yaitu sebesar 0.707 atau 70,7% yang artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 70,7%,

sedangkan sisanya 29,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010, hal. 101) menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerjaan sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetisinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tindakan kinerja karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian jika Gaya Kepemimpinan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja pada masing-masing karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian jika pihak manajemen bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan lebih memperhatikan Lingkungan Kerja untuk mendukung kerja para karyawannya, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan uji F secara simultan dapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

B. Saran

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat diberikan sara-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pemimpin bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk lebih memberikan perhatian kepada karyawan, dan memberikan dorongan yang lebih tinggi guna terciptanya kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antara karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam lingkungan kerja setiap karyawannya. Dimana jika hubungan kerja antara karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka hasil kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Disarankan kepada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan agar dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sehingga Kinerja Karyawan di perusahaan akan meningkat. Hal ini dapat disimpulkan demikian karena terbukti dalam hasil penelitian dimana Gaya Kepemimpinan dan Lingkan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 11. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Agus, Maulana. 2005. *Sikap Kekayaan Anda Paling Berharga*. Yogyakarta
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Erlangga
- Edy Sutrisno . 2011. *Budaya Organisasi* . Jakarta, Kencana
- Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Edisi Pertama Kencana
- Juliandi, Azuar dan Irfan 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan ilmu ilmu bisnis* Bandung,Cipta Pustaka Perintis
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Nela, Bambang. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pertama Malang Utara*. Vol.8 No.2
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Edisi pertama, Cetakan 1, Jakarta :Kencana
- Prof.Dr. Wibowo, SE.M.Phil. 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Roscahyo,Agung. 2013, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo***. Vol 2, No.12
- Suminar,Cahyo,Ari . 2015 . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo*. Vol. 26
- Sugiono . 2012. *Metode Penelitian Bisnis* : CV.Alfabeta
- Sutrisno,Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Kendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy . (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Thoha Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT RajaGrafindo Persada.

Veithzal Rivai, Bactiar, Amar. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta