



Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)

Available online <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/iiperta>

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan

(Studi Kasus : PT. Sinar Sosro Jl. Raya Tanjung Morawa KM. 14,5 Tj. Morawa, Medan)

The Effect of Leadership and Work Environment to The Performance of Employess in Sinar Sosro Company Tanjung Morawa Medan

(Study Case: Sinar Sosro Company. Raya Tanjung Morawa Street KM. 14,5 Tj. Morawa, Medan)

Ahmad Aji Rahman¹⁾, Yusniar Lubis¹⁾, Khairul Saleh¹⁾*

1) Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga di uji secara serempak. Sampel penelitian adalah karyawan produksi pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan yang berjumlah 30 responden. Teknik pengambilan sampel adalah metode acak. Metode pengumpulan data menggunakan metode acak, kuisioner, dan wawancara. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dan menggunakan beberapa uji yaitu uji validitas, uji realibity, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil pengujian data Regresi Linier Berganda diperoleh bahwa bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, besar pengaruhnya hingga 86% yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan sangat berpengaruh positif.

Kata Kunci: kepemimpinan, lingkungan, kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work environment affect the performance of employees. The proposed hypothesis is the influence of leadership on the performance of the employee, the work environment influence on employee performance and simultaneously also in his second test as well. Samples were production employees at PT.Sinar Sosro Tajung Morawa Medan totaling 30 respondents. The sampling technique was random method. Methods of data collection using random methods, questionnaires, and interviews. Data analysis using Multiple Linear Regression and also using some test that is test validitas, realibity test, t test and f. Based on test results obtained Data Regression that that leadership and work environment greatly affect the performance of the employee, his great influence up to 86% to show that leadership and work environment in Tanjung Morawa at PT.Sinar Sosro very positive effect.

Keywords: leadership, environment, performance.

How to Cite: Ahmad, A.R. Yusniar, L. & Khairul, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA), 1 (1): 106-111



PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan kepemimpinan untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan kepemimpinan kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kepemimpinan kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan - tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak (Scott & Pandey, 2005) Selain faktor kepemimpinan kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkunganyang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti kepemimpinan dalam organisasi itu dan juga lingkungan tempat ia bekerja. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Di dalam sebuah lembaga, pemimpin harus benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan sangat penting dalam suatu lembaga, pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan lembaganya. Maju mundurnya suatu lembaga lebih ditentukan oleh faktor pemimpin dari pada faktor-faktor lainnya. Idealnya jika di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi itu baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang berada didalam perusahaan atau organisasi akan maksimal.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Sinar Sosro, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai kemaksimalan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Sinar Sosro, antara lain karyawan datang kerja terlambat, kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan kepemimpinan karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dengan hasil yang peneliti dapati, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja karyawan di perusahaan PT. Sinar Sosro seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro itu. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji masalah kinerja karyawan secara mendalam. Tujuan dari penelitian ini diantaranya Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tj. Morawa, Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan dengan alasan karena masalah yang akan diteliti belum pernah diteliti di PT sinar sosro sebelumnya dan agar mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah

Pegawai yang ada pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan PT. sinar sosro berjumlah 279 orang. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Gay dan Diehl (1992) yang menyatakan jumlah sampel minimum adalah 10% hingga dapat menunjukkan ke akuratan penelitian. Jumlah populasi atau jumlah karyawan PT .Sinar Sosro berjumlah 279 karyawan dan di ambil sampel secara sengaja atau purposive sampling 10% yaitu berjumlah 28 karyawan dan di bulatkan menjadi 30 karyawan atau 30 sample.

Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Untuk data primer diantaranya tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang di gunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang langsung diberikan responden. Untuk data skunder diantaranya sejarah berdirinya perusahaan, lokasi, visi dan misi, jumlah pegawai serta struktur organisasi beserta tugas-tugas pegawai pada PT. Sinar Sosro, Tanjung Morawa, Medan. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi arti buku-buku /referensi yang dihubungkan dengan penelitian ini. Angket atau quisioner yaitu teknik pengumpulan data melalui serangkaian pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden. (Syahrudin dan Salim: 2013) Dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab responden yang berbentuk pilihan ganda. Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian di ukur menggunakan skala likert dan memiliki 5 alternatif pilihan sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Atau Nilai pada Jawaban Responden

<u>Pertanyaan / pernyataan</u>	<u>Skor</u>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Sejuju (STS)	1

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner atau pertanyaan kepada responden yang terdiri dari 42 kuisisioner untuk mengukur variabel kinerja pegawai, kepemimpinan, dan iklim organisasi, pada pegawai PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. Untuk Studi dokumentasi dilakukan di tempat penyebaran angket sebelumnya yaitu PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan guna mendapatkan data mengenai gambaran umum. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya butir kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengukuran tingkat validitas dapat dilakukan dengan tiga cara:

Mencari korelasi antara skor butir pertanyaan dan total skor konstruk. Dalam mengukur korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total butir variabel X dan variabel Y dengan hipotesis:

Ho = skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.
Ha = skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Dalam menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel degree of freedom = n-k, dan daerah sisi pengujian dengan alpha 0,05. Jika r hitung tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar terhadap r

tabel (lihat corrected item-total correlation) maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu:

Repeated measure atau pengukuran ulang. Dalam waktu yang berbeda, responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabannya sama.

One shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan skali menyebarkan kuesioner terhadap responden, dan hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer Statistical program for society science (SPSS), dengan fasilitas Cronbach Alpha (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Analisis Regresi Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

A : konstanta

X1 : kepemimpinan

X2 : lingkungan kerja

e : Error

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas dan cara menentukan nilai signifikan adalah sebagai berikut:

nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk memperkuat penelitian ini maka digunakan uji F dan t. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y).

Dengan kriteria uji :

$F_{hit} \leq F_{tab}$: H_0 di terima , artinya secara serempak (bersama - sama) antara ke dua variabel X1 dan X2 atau variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja karyawan.

$F_{hit} > F_{tab}$: H_1 di terima , artinya secara serempak (bersama - sama) antara ke dua variabel X1 dan X2 atau variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Dengan kriteria uji :

$t_{hit} \leq t_{tab}$: Ho di terima, artinya secara parsial variabel kepemimpinan atau lingkungan kerja berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja karyawan.

$t_{hit} > t_{tab}$: H1 di terima, artinya secara parsial variabel kepemimpinan atau lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian berjumlah 30 orang dan merupakan karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. Berdasarkan hal tersebut didapatkan gambaran umum subjek penelitian menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan jumlah tanggungan keluarga yang harus di biayai. Berdasarkan jenis kelamin, penyebaran subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Penyebaran Sample Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (N)	Persentase
Laki-laki	26	78 %
Perempuan	4	12 %
Jumlah	30	100 %

Dilihat dari tabel 2 menunjukkan bahwa paling banyak adalah sampel berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 26 orang (78%), sedangkan yang paling sedikit adalah sampel berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 4 orang (12%). Sehingga dapat di simpulkan rata-rata sampel atau responden adalah laki-laki dikarenakan pekerjaan di bagian produksi teh botol sosro ini semua menggunakan mesin dan terbilang sulit bagi wanita dan memerlukan ketepatan dan konsentrasi penuh dalam bekerja dan juga memerlukan tenaga dalam bekerja. Pengelompokkan subjek berdasarkan usia dilakukan dengan rentang usia 20 -29 tahun, 30-39 tahun dan terakhir 40 -50 tahun dengan gambaran penyebaran sample seperti yang terlihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Penyebaran Sample Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (N)	Persentase
20 - 29 tahun	16 orang	48 %
30 - 39 tahun	11 orang	33 %
40 - 50 tahun	3 orang	09 %

Jumlah	30 orang	100%
--------	----------	------

Dapat dilihat dari tabel 3 rata-rata sample rata-rata di atas 20 dan di bawah 40 tahun di karnakan pada umur tersebut tenaga dan fikiran masih sangat baik dalam mengerjakan pekerjaan yang memerlukan tenaga dan juga fikiran.

Pengelompokkan sample berdasarkan berdasarkan data para sample 2015 tentang jenjang pendidikan formal di Indonesia. Pendidikan terakhir ini terdiri atas 3 kategori, yaitu: SMP, SMA, D3 dan S1 sederajat ,seperti yang terlihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 4. Penyebaran Sample Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (N)	Persentase
SMP	1 orang	03 %
SMA /sederajat	28 orang	94 %
D3 – S1	1 orang	03 %
Jumlah	30 orang	100%

Dapat dilihat dari tabel 4 bahwa ternyata sebagian besar sample penelitian berpendidikan terakhir SMP hanya 1 orang (03 %), berpendidikan SMA memiliki jumlah terbanyak sebanyak 28 orang (84%), dan berpendidikan terakhir D3-S1 berjumlah 1 orang atau (03%) maka dapat di rata-rata kan semua objek penelitian atau responden berpendidikan SMA/Sederajat karena pihak dari sinar sosro sendiri hanya menempatkan karyawan bagian produksi yang memiliki Tamatan SMA jika ada Tamatan di jenjang bawah berarti itu adalah karyawan lama yang mengikuti peraturan sebelum taraf jenjang SMA sederjad di berlakukan sedangkan jika ada karyawan di atas jenjang SMA sederjad ini adalah karyawan uji coba atau training untuk bagian di atas karyawan produksi.

Pengelompokkan sample berdasarkan jumlah tanggungan keluarga 4 kategori, yaitu jumlah tanggungan keluarga 0-1 orang , jumlah tanggungan 2-3 orang ,jumlah tanggungan keluarga 4-5 orang, dan jumlah tanggungan keluarga 6-7 orang , dengan gambaran penyebaran sample dapat terlihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Penyebaran Sample Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan	Jumlah (N)	Persentase
0 - 2 tanggungan	14 orang	46 %
3 - 4 tanggungan	12 orang	41 %
5 - 6 tanggungan	4 orang	13 %
Jumlah	30 orang	100 %

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini yakni sebanyak 14 orang sample memiliki tanggungan dalam keluarga yaitu 0 sampai 2orang tanggungan atau 46% , 12 orang karyawan memiliki tanggungan keluarga 3 sampai 4 orang tanggungan dalam keluarga atau 40 dan 4 orang memilik 5 sampai 6 orang tanggungan dalam keluarga atau 13 % tetapi hal ini tidak jadi masalah dalam bekerja karna pihak dari PT.Sinar Sosro tersebut tidak pernah menanyakan jumlah tanggungan mereka saat mendaftarkan diri sebagai karyawan produksi.

Dalam analisis data yang di lakukan di dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, untuk mendapatkan nilai yang akurat dalam penelitian ini digunakan bantuan perangkat lunak yaitu SPSS 16 dan kemudian di interpretasikan.

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2006). Yaitu $df = 29 - 2 = 27$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361. Untuk hasil lengkap dari uji validasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 . Uji Validitas Kuisioner

Variabel /indikator	Kisaran (r) hitung	R table	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,663 - 0, 773	0,361	valid
Lingkungan kerja (X ₂)	0,589 - 0, 685	0,361	valid
Kinerja karyawan (Y)	0,464 - 0,658	0,361	valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,361. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach*nya $> 0,6$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2006). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Reability Kuisioner

Variable	Croubach alpha	Keterangan
Kepemimpinan (x ₁)	0,754	Realibility
Lingkungan kerja (x ₂)	0,665	Realibility
Kinerja karyawan (Y)	0,621	Realibility

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya diatas 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Dalam penelitian ini digunakan regresi disebut dengan regresi berganda linier yang di analisis dengan menggunakan SPSS Berikut adalah hasil output uji regresinya :

Tabel 8. Interpretasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variable	Koefisien regresi	t-hitung	Signifikan
Kontanta	8,669	7,569	0,000
X1 kepemimpinan	0,172	2,172	0,039
X2 lingkungan kerja	0,268	2,694	0,012
R-Squer	0,867		
f-hitung	88,029		0,000
f-tabel	0,374		
t- tabel (0,05)	2,052		

Adapun persamaan nya sebagai berikut:

$$Y = 8,669 + 0,172 X1 + 0,268 X2 + e$$

Berdasarkan hasil pengujian yang pada tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi pada *R-squer* sebesar 0,867 yang berarti variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 0,86 atau 86 % atau dapat di simpulkan H_0 di tolak dan H_a diterima dan sisanya sebesar 14% di jelaskan oleh variabel lain dan di luar model penelitian.

Dengan demikian jika tingkat kepemimpinan naik 1 maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,172 begitu juga sebaliknya jika tingkat kepemimpinan turun 1 maka tingkat kinerja karyawan akan turun sebesar 0,172 hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika tingkat lingkungan kerja naik 1 maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,268 begitu juga sebaliknya jika tingkat lingkungan kerja turun 1 maka tingkat kinerja karyawan akan turun sebesar 0,268 hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uji statistik F (F test) pada tabel 8 didapat F hitung sebesar 88,029 dan signifikansi pada 0,000. nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2,052 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Maka dapat di simpulkan pada uji F ini adalah $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua varibel bebas (x_1 dan x_2) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y) dan dapat di katakan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat atau H_0 di tolak H_1 di terima dan besar nya pengaruh adalah sebesar 8,669 dal hal ini dapat di nyatakan sangat berpengaruh positif.

Pada tabel 8 dilihat nilai t- hitung sebesar 2,172, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom 27 (30 - 2- 1) sama dengan 2,052 (lihat tabel distribusi t), maka t hitung > t tabel,. Hal ini berarti pada uji (t) ini adalah H_0 di tolak dan H_1 diterima yang artinya hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima karena variabel kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam regresi, dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,172 besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis dua dapat di analisis nilai t-hitung sebesar 2,694, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom 27 ($30 - 2 - 1$) sama dengan 2,052 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti pada uji (t) ini adalah H_0 di tolak dan H_1 di terima atau hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh nyata dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat di lihat pada besarnya koefisien regresi sebesar 0,268 maka di nyatakan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 86 persen. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 86 persen perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja dipengaruhi oleh model penelitian. Sedangkan sisanya sebesar 14 persen adalah di luar variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah H_0 di tolak dan H_1 di terima yang artinya variabel kepemimpinan yang telah di teliti berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil koefisien regresi sebesar 8,669 besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah H_0 di tolak dan H_1 di terima yang artinya variabel kepemimpinan yang telah di teliti berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,172 besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah H_0 di tolak dan H_1 di terima yang artinya variabel lingkungan kerja yang telah di teliti berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,268 besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Riduwan. (2013). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.
Bungin, B. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
Edy, S. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
Firdaus, M. (2008). Manajemen Agribisnis. Jakarta: Bumi Aksara.
Imam, G. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Lucky, W.A. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
Mesiono. (2012). Manajemen Organisasi. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
Muhaimin, dkk. (2010). Manajemen Pendidikan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
Sedar, S. (2001). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Renika Cipta.
Siagian, S.P. (2000). Teori dan Praktik Pengambilan Keputusan. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Syahrudin & Salim. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media.
Walpole, R.E. (2009). Pengantar Statistik Edisi ke-3. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
Winardi. (1992). Manajemen Prilaku Organisasi. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.