

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan di CV. Lingga Almunium**



JURNAL PUBLIKASI

Oleh:

Nama : Burhannudin Shonhaji
No. Mahasiswa : 09311501
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2013**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Lingga Almunium

Burhannudin Shonhaji

E-mail : shonhaji59@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

This study discusses leadership style and work environment on employee performance in Lingga Aluminum CV. The purpose of this study is to demonstrate the influence of leadership style and work environment with employee performance, leadership style and how the environment influences the performance of employees, how much influence leadership style and work environment on employee performance either simultaneously or partially, what variables influence the dominant employee performance in the CV. Lingga Almunium Ponorogo

The population in this study were all employees of CV Lingga aluminum. The sample are all employees of CV Lingga aluminum. Methods of data analysis using multiple regression analysis with SPSS 20.

Results from this study showed significant positive effect of leadership style and work environment on employee performance and leadership style have the most impact on performance

Keywords: leadership style, Work Environment, and Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Lingga Almunium

Burhannudin Shonhaji

E-mail : shonhaji59@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

ABSTRAKSI

Penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Lingga Alumunium. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan dengan kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial, variabel apa yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Alumunium Kabupaten Ponorogo

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Lingga Alumunium dengan sampel adalah seluruh karyawan CV Lingga Alumunium. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 20..

Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, LingkunganKerja, danKinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam

membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik (Teguh, 2013).

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja paramedic dapat meningkat. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif bagi keberlangsungan perusahaan (Nainggolan dan Kasmiruddin, 2010).

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Lingga Aluminium”..**

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo?

2. Bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo?
3. Variabel apa yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010; 2) Pengertian kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Kartono (1998; 135) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2000:27) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Sebuah perusahaan atau organisasi bisnis yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa, selain kegiatan bisnis yang di kelolanya, mereka tersebut juga terlibat di lingkungan seputar organisasi, oleh karena itu sebuah perusahaan perlu memahami lingkungan apa saja yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan perusahaan.

Sedarmayanti (2001:1) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pengangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan, maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:195) menyatakan kinerja sebagai berikut : "Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

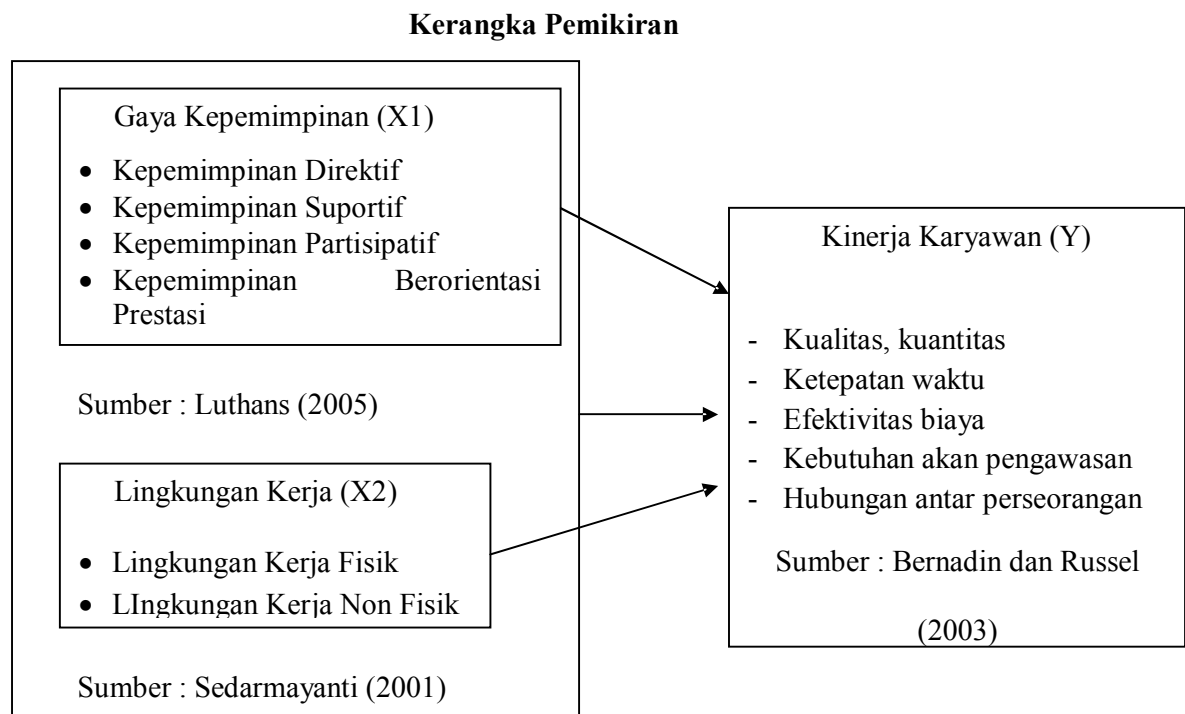
Hipotesis Penelitian

H1 : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dengan kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo.

H2 : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo

H3 : Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Lingga Aluminium Kabupaten Ponorogo.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Pengambilan Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel adalah karyawan CL Lingga Almunium yang berjumlah 40 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS

Hasil Penelitian

Hasil Regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig-t	Kes
Konstanta	1,011	2,638	0,012	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,366	3,455	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,323	2,202	0.034	Signifikan
F hitung	17,165			
Sig-F	0.000			
Adjusted R ²	0,453			

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 1,011 + 0,366X_1 + 0,323X_2 + e$$

Dari tabel di atas dapat koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,453, maka dapat diartikan bahwa 45,3 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 54,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis secara Parsial

1) Pengujian variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan Tabel di atas variabel gaya kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 3,455 dan sig-t (0,001), sehingga $0,001 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Lingga Alumunium.

2) Pengujian variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel di atas variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 2,202 dan sig-t (0,034), sehingga $0,034 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Lingga Alumunium.

Dari hasil uji t di atas, juga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Lingga Aluminium sehingga **hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima atau terbukti.**

Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara Serentak

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Lingga Aluminium. Untuk membuktikan hipotesis yang pertama dalam penelitian ini, dilakukan uji serentak dengan uji F.

a. Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_1 = Ada pengaruh X terhadap Y

- b. Tingkat signifikansi dengan menggunakan F_{tabel} , untuk dk pembilang = k = 2 dan dk penyebut = $(n-k-1) = (40-2-1) = 37$. Dengan $\alpha = 5\%$, maka $F_{\text{tabel}} = 3,25$.
- c. Berdasarkan pengujian pada tabel 4.12 didapat nilai $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}} = 17,165 > 3,25$ dengan tingkat signifikansi 0,000, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d. Kesimpulan

Hipotesis kedua terbukti, yaitu secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Lingga Aluminium.

Analisis Korelasi Parsial

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh relative paling besar terhadap kinerja karyawan CV Lingga Aluminium digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial.

Hasil Korelasi Parsial

Variabel	Koefisien Korelasi	Koef. Determinasi Parsial (r^2)
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,494	0.244
Lingkungan Kerja (X_2)	0,340	0.092

Sumber : Data Diolah, 2013 (lihat Lampiran 8)

- 1) Koefisien determinasi (r^2) gaya kepemimpinan sebesar 0,244 artinya 24,4 persen variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 75,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

- 2) Koefisien determinasi (r^2) lingkungan kerja sebesar 0,092 artinya 9,2 persen variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 90,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,244 artinya 24,4 persen. Dengan demikian untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja karyawan CV Lingga Aluminium. **Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima atau terbukti.**

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil perhitungan regresi dapat disimpulkan bahwa dihasilkan nilai F hitung 17,165 dan signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi $F_{hitung} < 0,05$, maka H_a diterima dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lingga Aluminium.
2. Hasil perhitungan regresi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 3,455 dan sig-t (0,001), sehingga $0,001 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 2,202 dan sig-t (0,034), sehingga $0,034 < 0,05$. Hasil ini berarti

Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Lingga Aluminium. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 24,4%.

Saran

1. Hendaknya CV Lingga Aluminium lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada..
2. CV Lingga Aluminium memperbaiki aspek gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja saja tetapi harus memperhatikan juga faktor-faktor diluar penelitian.
3. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan jumlah sampel yang besar, serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). *Human Resource Management* (An Experimental Edition). Mc Grawhill Inc, Singapore.
- Kartini, Kartono. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marihot T. E. Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo.
- Nainggolan dan Kasmiruddin. (2010). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara" Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Riau
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ketiga, Jakarta : Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Teguh, Syah Putra,, Agus Hermani, dan Reni Shinta Dewi. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cokelat PT. Pusan Manis Mulia Tangerang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis: Volume 1, Nomor 1, Tahun 2013.