

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BPR AGRO CIPTA ADIGUNA PARE**

Amelinda Putri; Nurlaely*, Heri Subagyo
Fakultas Ekonomi - Universitas Kadiri, Kediri
*Email : nurlaely@unik-kediri.ac.id

ABSTRACT

Effective saving style can be used as an example and good example for members or people who are led and able to motivate to achieve the goals of the company employees of PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare. The method of analyzing this research data is Multiple Linear Regression Test, Classical Assumption Test, and / or Hypothesis Test. The results of this study Leadership Style (X1) on the positive so significant effect on Employee Performance the results of the test t the value is significant 0.003, in the Work Environment (X2) positively or significantly affected the Employee Performance the results t test value is significant His leadership style and work environment are simultaneously positively and significantly affected by Employee Performance as seen from the results of the F Test with sig values (0,000 <0,05) Regression equation obtained results $Y = 2,253X1 + 0,1999X2 + e$

Keywords: Leadership Style, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat dijadikan contoh dan tauladan yang baik bagi anggota atau orang yang dipimpin serta mampu memotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare. Metode analisis data penelitian ini Uji Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, dan atau Uji Hipotesis. Hasilnya penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap pengaruh yang positif sehingga signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasilnya uji t nilainya disignifikan 0,003, di Lingkungan Kerja (X2) terpengaruh positif dan atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasilnya Uji t nilainya disignifikan 0,001. Gaya kepemimpinannya dan dilingkungan kerjanya secara simultan terpengaruh positif dan tersignifikan terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasilnya Uji F dengan nilai sig (0,000<0,05) Persamaan regresi diperoleh hasil $Y = 2,253X1 + 0,1999X2 + e$

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mampu melalui perencanaan, perorganisasian, pengendalian sumber daya organisasi dan kepemimpinan. Faktor kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung adanya sebuah organisasi serta gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan tersebut. Kepuasan kerja jika di pengaruhi lingkungan kerja yang konduktif akan lebih semangat (Widodo, 2014). Tanpa adanya motivasi kerja kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional

mempunyai pengaruh positif mengenai kinerja karyawan (Handoyo laura natalia, Hamid Djahud, 2015). Dampak dari kepemimpinan juga motivasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama (Langi, Saerang, & Worang, 2015) Karena keduanya termasuk faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berpengaruh positif signifikan, motivasi juga mampu meningkatkan pengaruh kepemimpinan (Rahayu & Ruhamak, 2017; Satriyono, 2017). Kurang sadar dalam kepemilikan usaha dan pemakaian teknologi informasi (Putra, Yudiarto Perdana, Heryanto, 2017). Seorang pemimpin harus dapat mengayomi bawahannya dengan baik secara bersama-sama (Putra, Febri Arin, Musad Mohammad Al, 2016). Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai perlu digunakan untuk meningkatkan kerja (Darumeutia. Anisah, 2017).

PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare, perusahaan ini sering melakukan pergantian pimpinan atau direktur sesuai kesepakatan yang dilakukan di rapat tahunan atau disetujui dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Seperti informasi yang saya dapatkan dari salah satu karyawannya, pada tahun 2015 sampai dengan 2016 dipimpin oleh Ibu Eni Karyawati S.E. Beliau sebelumnya adalah staf/karyawan tetap di PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare yang telah naik jabatan. Masa jabatan beliau hanya satu tahun. Tahun 2017 digantikan oleh Ibu Yuli Srihandayani, S.E.

Dengan melihat permasalahan yang ada di PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare, maka setelah pergantian pimpinan diminta adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan.

Berdasarkan latar yang diteliti, peneliti mengambil simpulan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR AGRO CIPTA ADIGUNA PARE KEDIRI”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	A.Ivan Sanjaya (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)	Jenis Penelitian: Deskriptif Kuantitatif Variabel: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Febri Arin Putra <i>et al</i> (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)	Jenis penelitian: Kuantitatif Variabel: 1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Kinerjanya Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji simultan dan uji parsial dengan nilai signifikansi < 0,05.

Pengertian Kepemimpinan

Dari pengertian diatas kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.

Menurut DuBrin (2005) pemimpin adalah berkomunikasi untuk mencapainya sebuah tujuan, caranya mempengaruhi orang lain dengan petunjuk, tindakannya menyebabkan orang lain harus bertindak dan timbulkan perubahan yang positif, kekuatan yang dinamis sangat penting untuk motivasi dan koordinasi organisasi di dalam rangka untuk mencapai tujuan, kemampuannya menciptakan rasa percaya diri dan dukungannya antara bawahan sehingga tujuannya di organisasi bisa tercapai. Faktornya lingkungan kerjanya ada 2 yaitu Faktor Lingkungan di tempat Kerja baik Fisik, maupun Faktor Lingkungan Kerjanya Non Fisik.

Aspek Lingkungan Kerja

Layanan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan karyawan

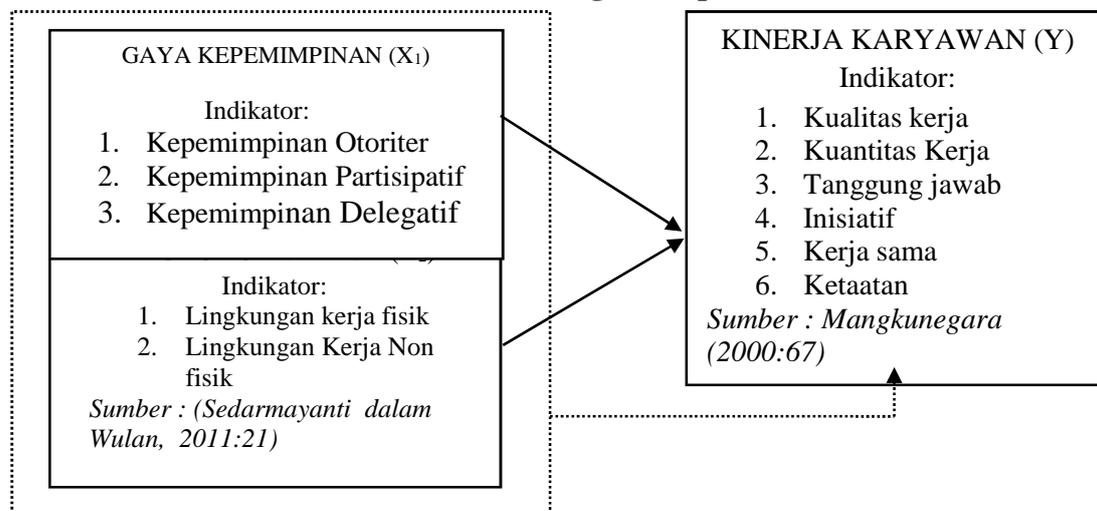
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000:67) mengatakan dengan perhatian dalam pengukuran didalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu dengan Ketelitian, kerapian, dan berkaitan hasil kerja terhadap mengabaikan total pekerjaan
- b. Kuantitas Kerja, yaitu total dengan hasil kerja yang menghasilkan dibawah keadaannya yang normal.
- c. Bertanggung jawab, adalah nunjukkan berapa besar karyawannya dapat bertanggungjawab hasil kerjanya, sarana prasarana digunakan beserta perilaku kerja.
- d. Inisiatif, adalah berapa besar kemampuan seseorang karyawan dengan menilai, dianalisis menciptakan serta buat keputusan didalam ketuntasan masalah yang ada.
- e. Kerja sama, adalah semuanya karyawan sanggup berpartisipasi dengan kerja sama dan karyawan lain dengan cara vertical atau dan horizontal dalam hingga diluar kerjaan sehingga perolehan kerjaan menjadi semakin lebih baik.
- f. Kepatuhan, adalah suatu kesediaan karyawan didalam kepatuhan aturan-aturan yang dilakukan pekerjaan sesuai instruksi yang berikan kepada karyawannya.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber :Data diolah, (2018)

- > = Secara parsial (individu)
- - - - -> = Secara simultan (bersama – sama)

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

- a. Gaya pemimpin yang positif dan atau signifikan terhadap kinerjanya karyawan pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare.
- b. Lingkungan Kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerjanya karyawan pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare.
- c. Gaya Pemimpinan dan Lingkungan Kerja yang bersama terhadap kinerjanya karyawannya pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Semua karyawannya yang bekerja di PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare.

Sampel

Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang.

Metode Pengambilan Sampel

Peneliti mengambil metode sensus yaitu semua karyawan di PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare sebanyak 30 orang.

Variabel Penelitian, dan Cara Pengukuran dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

- a. Variabelnya Bebas
- b. Variabelnya Terikat

Cara Pengukuran

Cara Pengukuran sangat setuju skor 5, setuju skor 4, ragu-ragu skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1

Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Variabel bebas (Independent) Gaya Kepemimpinan X ₁	Gaya Kepemimpinan (X ₁) adalah bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu. Putu sunarcahya (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan otoriter 2. Kepemimpinan partisipatif 3. Kepemimpinan delegatif Hasibuan (2007:170)
Variabel bebas (Independent) Lingkungan Kerja X ₂	Lingkungan Kerja (X ₂) dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik bagi perorangan maupun kelompok. (Simanjutak, 2003:39)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Sedarmayanti dalam wulan, 2011:21
Variabel Terikat (dependent) Kinerja Karyawan Y	Kinerja karyawan (Y) adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kerja sama 6. Ketaatan Mangkunegara (2000:67)

Teknik Pengumpulan Data

1. Survei Pendahulua
2. Studi Kepustakaan
3. Studi Lanjutan

Instrumen Pengumpulan data

Uji Validitas

Nilainya r hitungnya dengan r tabelnya sesuai untuk tingkatan signifikasinya 5 % dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah total sampelnya. Jika r hitung $>$ r tabelnya maka indikatornya tersebut valid, bila r dihitung $<$ r tabelnya maka indikatornya tidak valid (Ghozali,2005)

Uji Reliabilitas

Pengukurannya reliabilitas melakukan dengan *one shot* saja dengan menggunakan uji SPSS dan uji statistik *cronbach Alpha* (α). Variabelnya dikatakan reliable jika memberikan nilainya *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60 (Ghozali,2011:46), contohnya antara lain:

- a. Reabilitasnya diuji coba hasilnya $\geq 0,60$ dengan arti, hasilnya uji coba reabilitas yang baik
- b. Reabilitasnya menggunakan uji coba $<$ 0,60 yang artinya, hasilnya uji coba dimiliki reabilitas yang masih kurang baik

Metode Analisis Data :

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Modelnya regresi variabelnya terikat dan variabelnya bebas kedua memiliki distribusi normal atau tidak normal tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Jika Kalau ada titiknya membentuk pola tertentu yang teratur, maka bisaterjadi heteroskedastisitasnya jika tidak ada polanya maka diatas dan bawahnya angka 0 pada sumbu Y tidak terjadi heteroskidastisitasnya. Pemimpin akan mempengaruhi orang lain sehingga untuk bekerja mencapai tujuan perusahaannya (IVAN, 2016)

Uji Multikolonieritas

Modelnya regresi ditemukan pada adanya korelasi diantara variabel bebas. Digunakan untuk *Tolerance* pengukuran variabilitasnya sesuai variabel bebasnya yang dipilih dan tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas. Jadi nilainya *tolerance* rendahnya sama dengan nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $<$ 0,10 atau sama dengan VIP $>$ 10.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

b1 = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

a = Konstanta

e = error

Analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS

Uji Hipotesis

Uji t

Rumus uji t :

$$T_o = \frac{b_1}{s. 1}$$

Keterangan :

T_o = t hitung

b₁ = koefisien regresi

s_{b1} = standart error

kesimpulan :

- Bila t hitung > t table, maka hipotesa dikatakan pengaruh positif yang signifikanyadiantara gaya pemimpin (X1) terhadap kinerjanya karyawannya (Y) atau lingkungannya pekerja (X2) terhadap kinerjanya karyawannya adalah diterima.
- Bila t hitungnya < table, maka hipotesanya dikatakan pengaruh positif yang signifikannya antara lain gaya pemimpin (X1) terhadap kinerjanya karyawan (Y) , atau lingkungannya kerjanya (X2) terhadap kinerjanya karyawan (Y) yaitu ditolak.

Uji F

Rumus uji f :

$$F = \frac{R / k}{(1-R) / (n-1-k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

kesimpulan

- a. $F_{hitung} > f_{table}$, maka hipotesa dikatakan berpengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima.
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa mengatakan pengaruh positif yang signifikannya antara lain gaya pemimpin (X_1) dan lingkungannya kerjanya (X_2) terhadap kinerjanya karyawan (Y) yaitu ditolak.

Uji R^2 (koefisien determinasi)

Untuk mengetahui seberapa besar persentasenya berpengaruh langsung variabelnya yang bebas semakin mendekat hubungannya dengan variabel yang terikat atau dapat dikatakannya bahwa penggunaannya modelnya tersebut dapat dibenarkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Hasil Penelitian

Jika pemimpin sekarang dapat melakukan gaya kepemimpinan sesuai keinginan dan diinginkan karyawan maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih semangat lebih baik lagi pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare.

Deskripsi Responden

Peneliti mengambil responden dari usia, jenis kelamin, status perkawinan dan pendidikan terakhir.

Tabel 3. Karakteristik Usia Responden

Kategori Usia	Jumlah	%
21-30 tahun	23	77,0
31-40 tahun	7	23,0
Total	30	100

Sumber : Data Primer, diolah (2018)

Responden sebanyak 30 orang dengan karakteristik usia yang didominasi oleh responden berusia 21-30 tahun, sebanyak 77 %

Tabel 4. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	26	86,0
Perempuan	4	14,0
Total	30	100

Sumber : Data Primer, diolah (2018)

Responden sebanyak 30 orang dari kalangan laki-laki, sebanyak 86 %.

Tabel 5. Status Perkawinan Responden

Status	Jumlah	%
Kawin	22	73,3
Belum Kawin	8	26,6
Total	30	100

Sumber : Data Primer, diolah (2018)

Responden sebanyak 30 orang dengan karakteristik status perkawinan yang didominasi oleh responden dengan status kawin sebanyak 73,3 %

Tabel 6. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Strata Pendidikan	Jumlah	%
SMP	1	3,3
SMA	9	30
DI	2	6,6
DII	2	6,6
DIII	5	16,6
S1	11	33,3
Total	30	100

Sumber : Data Primer, diolah. (2018)

Responden dalam penelitian ini ada sebanyak 30 orang dengan karakteristik pendidikan yang didominasi oleh responden berpendidikan S1, sebanyak 33,3 %.

Uji Instrument Penelitian

Uji Instrument meliputi uji Validitas ini yaitu Korelasi *Product a Moment* dari Pearson tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilaksanakan dengan cara mengkolerasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sementara instrument dikatakan mempunyai Realibilitas apabila instrument cukup digunakan sebagai alat pengumpul data.

Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Hasil uji realibilitas koefisien Alpa diatas 0,60 dikatakan pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yaitu realibel sehingga item konsep variabel layak dipakai sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF).

Hasil Uji Multikolinieritas

Nilai VIF variabel bebas penelitian < 10 dan nilai toleransi variabel bebas lebih dari 10% berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

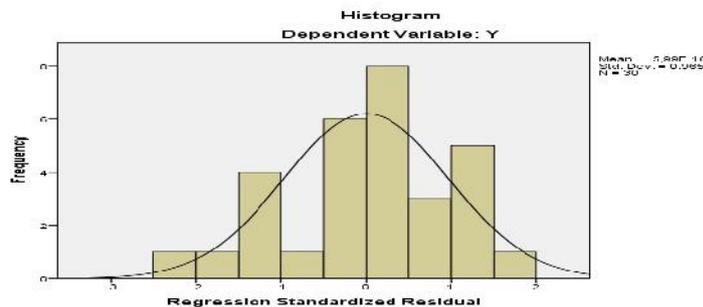
Uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik *Scatterplot*.

Normalitas

A. Grafik Histogram

Data dikatakan normal bila bentuk grafik memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik dari sisi kiri atau sisi kanan, dan grafik berbentuk hampir sempurna(Nugroho,2005).

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : lampiran output SPSS (2018)

Dapat dilihat bahwa hasil dari grafik histogram diatas tepat pada tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri.

B. Grafik *Normal Probability Plot*

Data dibilang normal bila titik data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

Analisa Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berdasarkan standardized sebagai berikut :

$$Y = 2,253 + 0,203 X1 + 0,199 X2 + e$$

Dari persamaan tersebut diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Konstanta (a) = 2,253 artinya apabila tidak ada perubahan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ($X_1+X_2 = 0$), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 2,253 satuan.
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,203 artinya bila gaya kepemimpinan naik sebanyak satu satuan, kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 2,253 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah ($X_2 = 0$).
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,199 artinya jika lingkungan kerja naik sebanyak satu satuan, kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,199 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah ($X_1 = 0$).

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil penelitian uji t bahwa:

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Angka signifikan gaya kepemimpinan 0,003 dimana angka $<$ dari 0,05 berarti menolak H_0 dan H_a , juga mempunyai nilai Uji t = 3,232 artinya variabel gaya pemimpin yang memiliki berpengaruh terhadap signifikan parsial yaitu 3,232 terhadap kinerjanya karyawannya (Y).
2. Secara parsial variabelnya lingkungan kerja (X_2) terpengaruh signifikannya terhadap kinerjanya karyawannya (Y). Angkanya yang signifikan lingkungannya kerja yaitu 0,001 dimana angkanya $<$ dari 0,05 berarti ditolak H_0 dan H_a , nilainya Uji t = 3,730 artinya variabelnya lingkungan kerjanya memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial yaitu 3,730 terhadap kinerjanya karyawannya (Y).

Uji F

Uji F variabel dimasukan di model secara simultan mempengaruhi terhadap variabel terikat digunakan uji F

Pada Uji F menunjukkan Fhitung sebesar 48,617 ($F_{sig} = 0,000$). Jadi $F_{sig}(0,000 < 0,05)$, berarti diterima bentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ diterima, arti simultannya yaitu variabel X_1 dan X_2 terpengaruh terhadap variabelnya Y .

Dasar hasil dari signifikannya uji F variabelnya bebas (X_1 dan X_2) $<$ dari signifikan α (0,05) Menunjukkan hipotesis diterima.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk menunjukkan proporsi variable dependen dijelaskan variabel independen. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinan (R^2) dapat dijelaskan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan oleh besarnya Multiple R yaitu 0,789 dimana nilai korelasi ini mendekati 1, sehingga hubungan diantara gayanya pemimpin (X_1), dan lingkungannya kerja (X_2) dan kinerjanya karyawannya (Y) yaitu kuat dan searah.

Koefisien yang determinannya (R) squarenya sebesar 0,783 artinya besar terpengaruh gayanya pemimpin (X_1), dan lingkungannya kerjanya (X_2) terhadap kinerjanya karyawannya (Y) pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare sebesar 78,3%, sisanya terpengaruhi oleh variabel yang lain tidak termasuk dalamnya pembahasan dan penelitiannya ini

Pembahasan

Setelah melakukan penelitian pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare terhadap 30 karyawan, penulis mendapatkan data yang dijadikan analisa. pengaruhnya variabelnya menjelaskan antara lain :

1. Pengaruhnya Gayanya pemimpin terhadap Kinerjanya Karyawan

Nilainya t dihitung 3,232 signifikansinya hasilnya 0,003 tersebut $< 0,05$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Pengaruhnya Lingkungannya Kerja terhadap Kinerjanya Karyawan

Nilai t hitungunya 3,730 signifikansi hasilnya 0,001 tersebut $< 0,05$, berarti bisa diterima H_a dan menolak H_o .

3. Pengaruhnya Gayanya Kepemimpinannya dan Lingkungan Kerjanya Secara Simultan terhadap Kinerjanya Karyawan

Hasil dari pengujian Nilainya f hitungunya 48,617 signifikansinya 0,000 tersebut $< 0,05$. Pengujiannya membuktikan Gayanya pemimpin dan Lingkungannya Kerja terpengaruh positif dan signifikansinya terhadap kinerjanya karyawan.

Hasil uji determinasi variabel independen terhadap variabel dependen (R^2) yaitu 78,3 %. informasi 21,7 % dari kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain yang tidak disebutkan.

Dari analisa diatas perannya gaya kepemimpinannya dan lingkungannya kerja terhadap kinerjanya karyawan yang bersifat positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan peneliti mengambil judulnya “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare”. Hasil dari penelitian ini disimpulkan yaitu :

1. Ada pengaruh gaya pemimpin terhadap kinerjanya karyawan pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare.ujinya t parsial variabel gaya kepemimpinannya (X1) terpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karyawan. Angkanya signifikan gaya pemimpin 0,003 dimana angkanya tersebut melebihi kecil dari angka 0,05 berarti ditolak H_0 dan H_a , nilai uji $t = 3,232$ artinya variabelnya gaya kepemimpinannya memiliki pengaruh yang signifikannya parsial 3,232 terhadap kinerjanya karyawan (Y)
2. Uji t parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Angka signifikan lingkungan kerja 0,001 dimana angka tersebut < 0,05 yang berarti menolak H_0 dan H_a , nilai uji $t = 3,730$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial 3,730 terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dilihat dari hasil uji f yaitu F_{hitung} sebesar 48,617 ($F_{sig} = 0,000$). Jadi $F_{sig}(0,000 < 0,05)$, berarti model diterima atau dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ bisa diterima, secara simultan artinya variabel gaya kepemimpinannya (X1) dan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Saran

Peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan
 - a. Terus melakukan evaluasi kinerja karyawan karena hal ini sangat penting untuk mengetahui efektif atau tidaknya sistem gaya kepemimpinan yang dijalankan perusahaan
 - b. Pergantian pimpinan sebaiknya jangan dilakukan terlalu sering karena jika terlalu singkat masa pergantiannya akan membuat karyawan sulit untuk beradaptasi dengan suasana lingkungan kerja yang baru. Hal ini menghasilkan kinerja yang

kurang efisien karena terlalu sulitnya beradaptasi dengan suasana lingkungan kerja yang cepat berganti dan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan.

2. Untuk Peneliti selanjutnya

Penelitian ini sebaiknya dikembangkan dengan mengganti atau menambah variabel selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darumeutia, Anisah. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH 11.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Handoyo laura natalia, Hamid Djamhud, I. (2015). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION (AN ORGANIZATION STUDY AT FOUR HOTELS IN MALANG, 22(1).
- Indrawijaya, Adam Ibrahim dan Suprpti Wahyu. 2008. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- IVAN, S. A. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA, KARYAWAN (STUDI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII PEMATANG KAWAH NATAR.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Langi, S. R., Saerang, D. P. E., & Worang, F. G. (2015). THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (BANK BNI KAWANGKOAN BRANCH), 15(5), 473–484.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Skripsi disajikan pada Google Scholar, 05 februari 2018. Online tersedia: <http://www.google.com>, diunduh pada 28 januari 2018
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putra, Dwitya. 2017. *Bank Perkreditan Rakyat*. Online, tersedia: <http://infobanknews.com/BPR-2017/>. Diunduh 30 Januari 2018.
- Putra, Febri Arin, Musad mohammad al, mayowan yuniadi. (2016). TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), 40(2).
- Putra, Yudiarto Perdana, heryanto, B. (2017). PEMETAAN KEPEMILIKAN BADAN HUKUM DAN TINGKAT PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA UMKM (Studi Pada Kelurahan Pojok Kecamatan Mojoyoto - Kota Kediri). *EKONIKA*, 2(2), 183–197. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v2i2.44>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EKONIKA*, 2(1), 1–22.

- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Ratih,E.A. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* ; Vol.4, 1-10 Stiesia Surabaya
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Skripsi disajikan pada Google Shcolar, 06September 2011. Online tersedia: <http://www.google scholar.com>, diunduh pada 28 Januari 2018.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Satriyono, G. (2017). ANALISIS KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS KADIRI. *JURNAL EKOMAKS*, 6(1).
- Santoso. 2010. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta:PT Gramedia
- Sanusi. 2011. *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suminar,A.C., Mukzam,M.D., dan Ruhana, Ika (2015). *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja* ; Vol. 26, 1 – 10 Universitas Brawijaya www.infobanknews.com 2017(diakses pada tanggal 25 januari 2018)
- Suwignyo, Angga. 2017. *Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*; Vol.15, 1-7 Akademika
- Wahyu, Noor.2014. *Uji Validitas Dan Reabilitas*. Online, tersedia : <http://qmc.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-r-e-a-b-i-l-i-t-a-s>. Diunduh 28 September
- Widodo, D. S. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java), 5(26), 2010–2015.