

Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Beton Bangun Persada Gresik

Siti Khotimah¹, Harsono Teguh², Rina Dewi³, Achmad Daengs GS⁴, I Gd Wiyasa⁵

¹⁻⁵Prodi Manajemen, Universitas 45 Surabaya

Korespondensi penulis: jurnaleko45@gmail.com

Abstract. *In today's increasingly advanced business world, speed and determination are the main keys to the success of every business activity. Therefore, the initial steps for every company are to know quickly and precisely what its employees want and need and what is required. expected by the company. Fulfill or provide employee needs, both in the form of motivation and facilities - facilities which will have a positive impact if they are all in accordance with business activities. Leadership style and work environment influence employee performance. Leadership style and work environment perceived by employees can improve performance or reducing employee performance. Employees who enjoy their work environment will have an impact on increasing the performance of a company, apart from that, the leadership style in the company can make employees feel comfortable, so this will also have an impact on employee performance to produce the best. This research aims to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance. This research instrument uses a questionnaire with a total of 30 respondents. The sample taken is employees of PT Prima Beton Bangun Persada Gresik. The research method used is a quantitative method.*

Keywords: *leadership style, work environment, and employee performance*

Abstrak. Didalam dunia usaha yang semakin maju pada saat ini ,kecepatan dan ketetapan adalah kunci utama keberhasilan setiap aktivitas usaha.Oleh karena itu, langkah–langkah awal bagi setiap perusahaan adalah mengetahui dengan cepat dan tepat mengenai apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawannya serta sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.Memenuhi atau menyediakan kebutuhan karyawan , baik berupa motivasi dan fasilitass–fasilitass yang akan berdampak positif jika kesemuanya sesuai dengan aktivitas usahanya.Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerja ataupun menurunkan kinerja karyawan.Karyawan yang menyenangkan lingkungn kerjanya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu perusahaan,selain itu juga gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman maka hal itu juga akan berdampak pada kinerja karyawan dapat menghasilkan yang terbaik. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioener dengan jumlah 30 responden ,sampel yang diambil merupakan karyawan PT Prima Beton Bangun Persada Gresik .Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif .

Kata Kunci : gaya kepemimpinan,lingkungan Kerja,dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Adanya kepentingan individu menjadi dasar bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan, selain itu didukung oleh rangsangan internal dan eksternal individu itu sendiri.Rangsangan eksternal bisa berasal dari pimpinan mereka , karena seorang manajer memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya . Seperti dikemukakan oleh Abi Sijak (1990 : 249) kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan kamampuan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer dan pimpinan organisasi atau perusahaan.Sebagai manajer mempunyai tanggung jawab untuk memantau bawahan melaksanakan tugas secara efisien dan efisiensi. Dalam menjalankan organisasi atau perusahaan merupakan pekerjaan team bukan

Received: Februari 23, 2024; Accepted: Maret 26, 2024; Published: April 30, 2024

*Siti Khotimah, jurnaleko45@gmail.com

individu, karena itu faktor kepemimpinan menjadi salah satu kunci sukses suatu kelompok kerja.

Dasar kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik (Wahab, 2008).

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa:

”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal” Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi,

mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Tipe - Tipe gaya kepemimpinan menurut Horse yang di kutip oleh H.Suwanto (2011:157) antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Direktif
2. Gaya kepemimpinan Yang Mendukung
3. Gaya kepemimpinan Partisipatif
4. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan

Sedangkan Menurut beberapa kelompok sarjana (dalam Kartono, 2003); Shinta (2002) membagi Tipe Kepemimpinan berbagai macam yaitu :

1. Tipe Kepemimpinan Kharismatis
2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik/Maternalistik
3. Tipe Kepemimpinan Militeristik
4. Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)
5. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire
6. Tipe Kepemimpinan Populistik
7. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif
8. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Persuasif
2. Gaya Refresif

3. Gaya Partisipatif
4. Gaya inovatif
5. Gaya Investigasi
6. Gaya Inspektif
7. Gaya Motivatif
8. Gaya Naratif
9. Gaya Edukatif
10. Gaya Restrogresif

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Sedangkan menurut (Horbert N.Casson,2006) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerja yang memudahkan atau menyulitkan mereka termasuk didalamnya adalah faktor penerangan,suhu , udara ,ventilasi ,kursi , dan meja tulis.

Dari definisi menurut para ahli di atas menunjukkan bahwa untuk lingkungan kerja yang berbeda dalam lingkungan kerja memberi pengaruh yang besar pada setiap pekerjaan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001:26), mengemukakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan,dll.

Selanjutnya Sadarmayanti (2001:31), mengemukakan bahwa :“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001 :21) sebagai berikut: Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja, Temperatur Di Tempat Kerja, Kelembaban, Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja, Kebisingan di Tempat Kerja, Getaran Mekanis, Bau-Bauan

ditempat Kerja, Tata Warna ditempat Kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik ditempat kerja, Keamanan di Tempat Kerja

Berikut ini akan diuraikan faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja,yaitu: Penerangan Cahaya di Tempat Kerja, Temperatur di Tempat Kerja, Kelembaban, Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Kebisingan, Getaran mekanis

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
- d. Bau – Bauan di Tempat Kerja
- e. Tata Warna di Tempat Kerja
- f. Dekorasi di Tempat Kerja
- g. Musik
- h. Keamanan

Indikator – Indikator Lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut : Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, hubungan karyawan

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat menjadi salah satu faktor ukuran suatu produktivitas suatu perusahaan karena jika kinerja karyawan suatu perusahaan dapat tercapai maksimal maka produktivitas perusahaan tersebut juga akan meningkat .Begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak maksimal maka produktivitas perusahaan perusahaan tersebut akan menurun. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67)mengemukakan bahwa:”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Menurut

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Human Performance = Ability + Motivation
 - b. Motivation = Attitude + Situation
 - c. Ability = Knowledge + Skill
1. Faktor Kemampuan
 2. Faktor Motivasi

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat Evaluation harus menyelesaikan: Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision, Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat Development Penilai harus menyelesaikan: Prestasi real yang dicapai individu, Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah: Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa:

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah: Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Perbaikan kinerja, Kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja, kepentingan penelitian pegawai, Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Indikator – Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung Jawab

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. (Sugiyono, 2011;64).

Adapun hipotesis yang akan dikemukakan sebagai berikut : Diduga terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian dan Kerangka Konseptual

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah *deskriptif kuantitatif*.*Deskriptif* berarti gambaran dan *kuantitatif* seperti yang dikemukakan oleh Sugiono (2011:17) adalah “metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik” Dapat disimpulkan bahwa *deskriptif kuantitatif* adalah metode penelitian dengan cara analisa untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana mestinya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan faktor utama pendukung dalam menjalankan strategi organisasi , untuk meningkatkan kinerja maka perlu dilakukan penelitian pada variabel – variabel yang saling mempengaruhi antara lain : gaya kepemimpinan dan lingkungan kerjadari para karyawan.Kepemimpinan dapat mendorong peran karyawan kearah posisi yang memiliki tanggung jawab lebih besar , lebih memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan kreatif.Perhatian pimpinan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap para karyawan dengan menekankan hubungan atau menekankan tugas , sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kondisi lingkungan kerja itu sendiri dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yaitu lingkungan kerja yang memberikan status.Kondisi lingkungan kerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja.Bila kondisi lingkungan kerja tersebut dirasa sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan yang bersangkutan , maka karyawan akan merasa puas , sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien , karena adanya kebijakan atau

program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan, maka rancangan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Pendekatan Penelitian atau Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2011 : 80). Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Prima Beon Bangun Persada Gresik.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono 2011 :81). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto 2010 : 173 “ sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *Independent* variabel (X), sedangkan variabel akibat disebut variabel tidak bebas atau variabel tergantung, variabel terikat atau *Dependent* variabel (Y).

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari : variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel Bebas (Independent)

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan adalah cara dari pemimpin agar dapat menggerakkan orang lain atau bawahannya untuk dapat memenuhi semua arahan dan perintahnya demi tercapainya visi dan misi suatu perusahaan. Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : Sifat, Kebiasaan, Tempramen, watak

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk di dalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis. Indikator lingkungan kerja diukur melalui sebagai berikut : Penerangan, Kebersihan tempat kerja, Keamanan kerja, Fasilitas yang diberikan perusahaan, Hubungan karyawan dengan atasan, Hubungan karyawan dengan karyawan

Variabel Terikat (Y)

Kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan diukur melalui indikator sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab

Batasan dan Asumsi Masalah

Batasan konsep yang digunakan dalam penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Beton Bangun Persada Gresik.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis – jenis data dibedakan menjadi dua yaitu : Data Primer, Data Sekunder

Sumber Data

Sumber data mempunyai peran sangat penting dalam penelitian karena adanya sumber data penulis akan mendapatkan tempat atau sumber yang dapat digunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan, penulis dalam pengumpulan data diperoleh adalah data cross section yaitu dengan mengumpulkan data pada waktu penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada karyawan secara langsung (malalui arsip).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis data yang ada di PT Prima Beton Bangun Persada Gresik adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Arikunto "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan keasahan suatu instrument " . Agar diperoleh keasahan dan keterandalan instrumen , maka sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data dilakukan uji coba. Uji validitas digunakan tehnik uji validitas internal dengan korelasi product moment dari pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} : Nilai koefisien korelasi

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah responden

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat Y

Uji Reliabilitas

"Realibilitas instrumen menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu baik"(Arikunto , 1998 :170). Tes ini digunakan atau dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel dikatakan reliable (layak) digunakan untuk penelitian. Suatu alat dapat dikatakan handal apabila alat tersebut digunakan lebih dari satu kali dan nilai yang dihasilkan hampir sama.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{s_x^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien Reabilitas Alpha Cronbach

k = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item

s_x^2 = Varians skor – skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,8 ini mensugstikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini , untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Rumus (Sugiyono ,2005) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

x_1 : Gaya Kepemimpinan

x_2 ; Lingkungan Kerja

e : Nilai Galat

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji apakah suatu parameter dalam model (b_i) sama dengan nol, atau : $H_0 : b_i = 0$ artinya , apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol , atau : $H_A : b_i \neq 0$.

Rumus yang digunakan t_{01}

$$t_{01} = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i : Koefisien regresi parsial ke-1

B_i : Koefisien regresi berganda

S_{b_i} : Kesalahan baku koefisien regresi berganda b_i

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel – variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F ini disebut juga uji serentak atau

bersama – sama mempengaruhi Y yaitu untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1, X_2 secara bersama – sama (simultan) terhadap Y dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (n-K I)}{K (1-R^2)}$$

Keterangan :

R : Koefisien Determinan

K : Banyak Perubahan Bebas

n : Jumlah Data

Hipotesa yang akan digunakan adalah jarak nyata $\alpha = 0,05$

Kriteria pengujian :

- a. $H_0 : \beta = 0$; Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_a : \beta > 0$; Ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Taraf signifikan = 0,05 dengan $df = n - k - I$

- 1) Apabila F hitung $> F$ tabel atau $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Apabila F hitung $< F$ tabel atau $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen.” Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu” (Imam Ghazali,2002:45).Semakin besar suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya,dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas.Besarnya R^2 yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) garis regresi.Secara verbal, R^2 mengukur proporsi (bagian) atau presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

Besarnya koefisien determinasi (adjusted r^2) dapat dicari dengan menggunakan formula sebagai berikut : $R^2 = r^2 \times 100\%$

Terminalogi atau Batasan Istilah

1. Gaya Kepemimpinan
2. Lingkungan Kerja

3. Kinerja Karyawan

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Semua data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang artinya sebagai berikut:

1. Angka 1 artinya sangat tidak setuju
2. Angka 2 artinya tidak setuju
3. Angka 3 artinya netral
4. Angka 4 artinya setuju
5. Angka 5 artinya sangat setuju

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Analisis Model

Hasil perhitungan yang menggunakan komputer dengan aplikasi program SPSS di bawah operasi windows .Analisa dan hasil perhitungan tersebut dapat diringkas pada tabel berikut :

Tabel Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	6.317	1.604		3.938	.001
GAYA KEPEM	.395	.096	.526	4.128	.000
LINGK. KERJA	.248	.075	.418	3.285	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,317 + 0,395 (x_1) + 0,248 (x_2) + 0,34$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila perusahaan tidak memperlihatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 6,317
2. B_1 menjelaskan variabel pertama yaitu gaya kepemimpinan .Apabila gaya kepemimpinan (x_1) naik sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan Y akan naik sebesar satu dengan nilai 0,395 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (x_2) bernilai konstan atau stabil.
3. B_2 menjelaskan variabel kedua yaitu lingkungan kerja .Apabila lingkungan kerja (x_2) naik sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan Y akan naik sebesar satu dengan nilai 0,248 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan bernilai konstan atau stabil.
4. Nilai galat yang diperoleh sebesar 0,34 merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak terprediksi pada penelitian saya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat uji F.

Dengan langkah –langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai f hitung > f tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai f hitung < f tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c. Menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$
- d. F tabel = ($\alpha = 0,05$),df (2;27) = 3,35
- e. F hitung =
$$\frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$$= \frac{0,660/2}{(1 - 0,660) / (30 - 2 - 1)} = 26,217$$

- f. Nilai dari perhitungan F hitung sama dengan nilai dari tabel anova yaitu sebagai berikut :

Tabel Analisis Of Varians

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,984	2	7,492	26,217	.000 ^a
	Residual	7,716	27	.286		
	Total	22,700	29			

a. Predictors: (Constant), LINGK. KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{26,217}$ pada signifikansi 0,05 menyatakan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara gaya kepemimpinan (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) dapat dijadikan dasar untuk memprediksi kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan saya kemukakan didukung dengan data yang ada.

2. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat digunakan analisa uji t. Berikut ini akan disajikan hubungan regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Hubungan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian adalah :

- a. t_{tabel} diketahui 1,7033
- b. sedangkan t_{hitung} diketahui 4,128

Dari pengujian diatas dapat diketahui t_{hitung} sebesar 4,128 pada signifikansi 0,000 lebih besar dari t_{tabel} yang sebesar 1,7033, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan dapat dijadikan sebagai patokan atau standar untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan hasil uji hipotesis tersebut maka hipotesis yang saya kemukakan didukung dengan data.

2) Hubungan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian adalah :

- a. t_{tabel} diketahui 1,7033
- b. sedangkan t_{hitung} diketahui 3,285

Dari pengujian diatas dapat diketahui t_{hitung} sebesar 3,285 pada signifikansi 0,003 lebih besar dari t_{tabel} yang sebesar 1,7033, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai patokan atau standar untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan hasil uji hipotesis tersebut maka hipotesis yang saya kemukakan didukung dengan data.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui nilai determinasi maka dihitung dengan menggunakan software SPSS:

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.635	.53458

a. Predictors: (Constant), LINGK. KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Nilai koefisien determinasi R^2 (R square) berganda sebesar 0,660 berarti seluruh variabel bebas gaya kepemimpinan (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) 66 % sedangkan sisanya 34% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak terprediksi pada penelitian saya.

Nilai koefisien korelasi (R) mempunyai nilai sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai nilai sebesar 81,2 %. Sedangkan dari kedua variabel bebas gaya kepemimpinan (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja (Y) yaitu variabel gaya kepemimpinan terbukti dengan nilai standart beta yang dimiliki sebesar 0,526.

Pembahasan

PT Prima Beton Bangun Persada Gresik dalam memimpin karyawannya menggunakan tipe kepemimpinan Militeristik. Tipe kepemimpinan ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter, yang menuntut adanya disiplin yang keras dan tidak menghendaki saran atau pendapat dari bawahannya.

Berdasarkan perhitungan dan pengolahan data diketahui bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) secara bersama-sama atau simultan dan signifikan dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Sedangkan dari pengujian parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (x_1) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 4,128 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,7033. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam mengelola pekerjaan dan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini berarti jika pimpinan bisa berkordinasi dengan baik kepada karyawan maka kinerja karyawan yang berada di bawah pimpinan tersebut akan mengalami peningkatan kearah yang lebih baik.

Untuk variabel lingkungan kerja (x_2) menunjukkan adanya pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan (Y), dengan dibuktikannya nilai t hitung sebesar 3,285 lebih besar dari t tabel sebesar 1,7033. Hal ini berarti jika semakin baik atau semakin mendukung lingkungan kerja karyawan yang bekerja di suatu perusahaan akan berdampak kepada kinerja karyawan yang juga akan semakin baik, hal itu juga akan berlaku sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut juga akan buruk, hal ini terjadi karena karyawan tidak merasa nyaman di lingkungan perusahaan tersebut. Dari uraian di atas kedua variabel bebas masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

1. Dari hasil pembahasan dan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Beton Bangun Persada Gresik, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi dari kedua variabel yang menunjukkan angka lebih besar dari pada taraf signifikasinya baik secara simultan maupun secara parsial.
2. Dari kedua variabel bebas tersebut yang lebih dominan dan mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja

SARAN

1. Perusahaan seharusnya meningkatkan variabel lingkungan kerja secara signifikan agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Beton Bangun

Persada Gresik ,hal ini dilakukan karena faktor lingkungan kerja masih memberikan pengaruh yang kurang maksimal terhadap kinerja karyawan.

2. Tindakan lain yang tidak boleh dilupakan yaitu untuk variabel gaya kepemimpinan hendaknya perusahaan jangan menggunakan tipe kepemimpinan militeristik agar karyawan dalam bekerja tidak dibawah tekanan sehingga mereka merasa nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab, 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Arikunto, Suharsini, 2010. *Prosedur Metode Penelitian*. Yogyakarta
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Basu Swastha,(2007),*Manajemen Penjualan*,Cetakan Ke-duabelas,Penerbit Liberty Yogyakarta,Yogyakarta
- Buchari ,Zainun.2001,*Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*,Penerbit Gunung Agung,Jakarta
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Dessler ,Gary.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kesembilan.PT Indeks : Jakarta
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Madura ,Jeff.2007.*Pengantar Bisnis*.Edisi Keempat.Salemba Empat:Jakarta
- Moekijat ,2005,*Manajemen Kepegawaian*,Penerbit Alumni,Bandung
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.

- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Page 66 - 81
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Sastradipoera ,Komaruddin.2006.*Pengembangan dan Pelatihan (Suatu Pendekatan MSDM)*.Kappa-Sigma:Bandung
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung Alfabeta
- Siagian,Sondong.P.2002.Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.PT Rineka Cipta.Jakarta
- Tika, Prabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* .Jakarta : Bumi Aksara