

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA STUDI KASUS PADA PT JAYA ALAM PERSADA

Silvia

HP. Sunardi

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Abstract: *This research conducted to determine if the leadership style and work environment have an impact on work achievement. The methods used for the analysis of the data obtained is a method of sampling, testing techniques of data are used, include the test validity, test reliability, multiple regression analysis of the population around 38. As the respondents that the workers at PT. Jaya Alam Persada. The result of the discussion was that the style of leadership and work environment affects employee achievements. The processed from SPSS noted that the influence of leadership styles on the work achievement of 0.230. While the influence of the working environment of 0.465. so it is known that the influence of work environment on the work achievement is greater than on the leadership style of the work achievement.*

Keywords: Leadership Style and Work Enviroment on Achievement

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing perusahaan dan lingkungan kerja yang ada dapat berdampak baik atau tidak baik pada prestasi kerja karyawan. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua factor tersebut memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik.

Selain faktor dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin perusahaan tersebut, lingkungan kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tercapainya tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedang timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik yang berasal dari luar individu maupun dalam individu. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan prestasi kerja 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, perusahaan perlu memerhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab para karyawan.

Karyawan merupakan asset yang penting dalam perusahaan. Karena para karyawan menjalankan peran sebagai pemberi ide sekaligus sebagai pelaksana ide tersebut, juga kegiatan-kegiatan yang terjadi dalam perusahaan merupakan campur tangan dari karyawan-karyawan yang ada. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu hal-hal kepribadian dan mental karyawan serta lingkungan kerja dapat menjadi penentu karya untuk berprestasi menjadi lebih baik. Jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan pada para karyawan, maka dapat menghambat kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan kepemimpinan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena karyawan dan per-

sahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dan karyawan merupakan roda kehidupan perusahaan.

Apabila suatu perusahaan atau organisasi memiliki pemimpin yang mampu memimpin dengan baik dan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk semangat bekerja maka perusahaan akan semakin baik. Selain itu pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dan para karyawan dapat merasa nyaman bekerja. Setiap perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia, sebab itulah sumber daya manusia yang menentukan pencapaian target yang diinginkan. Oleh sebab itu didalam perusahaan diperlukan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan keberadaan para karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan

Dari beberapa hal tersebut diatas maka penulis ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dampaknya pada prestasi kerja karyawan PT. Jaya Alam Persada. Agar dapat melihat apakah semua aspek yang penulis teliti dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawannya, untuk memajukan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang akan berpengaruh prestasi perusahaan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah dampak gaya kepemimpinan pada prestasi kerja karyawan?
- b. Bagaimanakah dampak lingkungan kerja pada prestasi kerja karyawan?

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola sebuah perusahaan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Menurut Yuki (2005:17), "Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama".

Menurut Robbins (2006:77), "Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2004:43). Demikian halnya Locander et al. (2002:125) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Lok (2001:11) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan".

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Studi Universitas Iowa (yang dilakukan oleh Kurt Lewin dan rekan-rekan) dalam bukunya Stephen P Robbin Mary Coulter, 2005. Mempelajari tiga gaya Kepemimpinan:

Gaya Otokratis, Pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.

Gaya demokratis, Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang dalam melatih karyawan.

Gaya Laissez-faire, Pimpinan yang umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kinerja karyawan. Karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja baik, apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, aman, dan nyaman. Oleh sebab itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan dapat menurunkan prestasi kerja para karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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 (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda - benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Prestasi Kerja Karyawan

Sebagai salah satu aktivitas dari manajemen sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi dalam mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya bekerja dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

kepada perusahaan yang antara lain termasuk : Kuantitas Output (keluaran), Kualitas Output(keluaran), Jangka Waktu Output, Kehadiran Ditempat Kerja, Sikap Kooperatif Kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh perusahaan untuk dikerjakan para karyawan. Oleh karena itu criteria pekerjaan harusnya diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Prestasi kerja menurut H. Sadili Samsudin (2005:162) adalah "Penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. "Pengertian prestasi kerja menurut Malayu SP Hasibuan (2003:87) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian prestasi kerja menunjukkan penggunaannya yang luas untuk mengadministrasi promosi dan gaji. Memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Mengukur prestasi kerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai si karyawan, promosi atau pemecatan karyawan tergantung pada hasil penilaian ini selain itu juga bertujuan untuk pengembangan potensi individu seperti mengidentifikasi potensi dan perencanaan terhadap arah dan kesempatan pertumbuhan karyawan. Setelah mengetahui mengenai pengertian dan penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja.

Menurut H. Sadili Samsudin (2005:165), tujuan penilaian prestasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Administratif yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Manfaat

Manfaat bagi para karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan dihati individu karyawan untuk memperbaiki diri. Manfaat bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan memberikan manfaat karena dengan cara ini dapat mewujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seseorang karyawan dimana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kelemahan-kelemahan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya karyawan yang prestasinya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan kejabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan karyawan.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2006:95), yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 3) Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 4) Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) kerjasama
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara

vertikal dan horisontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara

7) Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpati dan wajar.

8) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9) Kecakapan

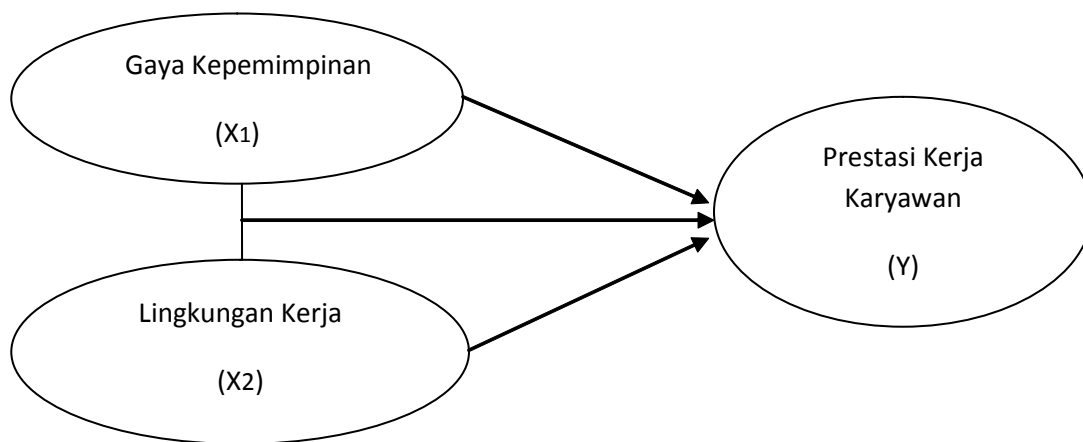
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

10) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Pengembangan Hipotesis/Alur Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu pengembangan hipotesis dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber : Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Dr. Husein Umar 2010

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Gaya kepemimpinan berdampak pada prestasi kerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berdampak pada prestasi kerja karyawan

H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak pada prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini data yang akan diperoleh oleh penulis, yaitu berupa data kualitatif maupun data kuantitatif yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui metode survey dan metode observasi. Dalam penulisan ini data primer berupa opini secara individual melalui pengisian kuisioner oleh responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode close ended quisioner. Sedangkan instrumentasi kuisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disertai pilihan jawaban yang sudah tersedia, dan dilengkapi dengan skor penilaian.

Skor penilaian tersebut berada dalam skala Likert. Metode tersebut ditujukan untuk mengukur sikap dengan menyatakan pandangan terhadap subjek, objek atau keadaan. Data yang di kumpulkan dan kemudian di analisis dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil jawaban yang berdasarkan skala Likert dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 1
Skor Penilaian Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang akan diteliti adalah para karyawan dan karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap pada PT. JAYA ALAM PERSADA. Jumlah populasi dalam perusahaan tersebut sebanyak 38 karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan populasi di atas sebanyak 38 karyawan. Sehingga seluruh karyawan digunakan sebagai sampel penelitian.

Variabel Operasional

Adapun indikator – indikator yang terdapat dalam *variable independent* yaitu, terdiri dari:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
 - a) Pengaturan cara kerja karyawan,
 - b) Kewibawaan seorang pemimpin,
 - c) Cara penyampaian perintah.
2. Lingkungan Kerja (X2)
 - a) Rasa nyaman,
 - b) Keintiman antar karyawan,
 - c) Keadaan fisik yang baik,Indikator untuk *variable dependent*, terdiri dari:
3. Prestasi kerja (Y)
 - a) Kualitas pekerjaan,
 - b) Kuantitas pekerjaan,
 - c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Di dalam uji validitas akan dihitung korelasi antar data dengan rumus korelasi product moment dengan rumus seperti berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien relasi
- n = jumlah data
- x = gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja
- y = prestasi kerja karyawan

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Uji realibilitas disini akan menggunakan uji Cronbach's alpha.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Regresi Berganda

Data diuji dan dianalisis dengan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16,0 for Windows.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, oleh karena itu digunakan analisis regresi berganda. Dalam analisis regresi linier berganda ini variabel yang dianalisis adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

1. Variable Independent

- X1 : Gaya Kepemimpinan
- X2 : Lingkungan Kerja

2. Variable Dependent

- Y : Prestasi Kerja karyawan

Regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent atau tidak, jika ada bagaimana sifat pengaruh tersebut, apakah bersifat positif atau negative, maka kita perlu mengetahui regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan pada akhirnya dilakukan uji hipotesis.

Pengujian Hipotesis

a. Merumuskan Hipotesis Nol

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antar variabel independent dengan dependent.

b. Merumuskan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diambil dalam penelitian ini adalah 5% dengan taraf bebas untuk menentukan nilai t tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan Ho. Dengan tingkat signifikansi 5% dinilai cukup untuk mewakili hubungan antar variabel-variabel yang di teliti dang merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam suatu penelitian.

- c. Menghitung Nilai t
Menghitung variabel t hitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien regresi signifikan atau tidak. Formula t hitung yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

- d. Hasil t Hitung
Hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria:
- Terima Ho jika t hitung < t tabel
 - Tolak Ho jika t hitung > t tabel.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama – sama terhadap variabel dependen dan untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dimana jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. (Ghozali, 2005)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Jaya Alam Persada yang terletak di Jl. Pinangsia Timur No 22a, Jakarta Barat. PT. Jaya Alam Persada berdiri sejak tahun 1998. PT. Jaya Alam Persada adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dengan produk utama Acrylic (Mika). Nama toko dikenal sebagai Jaya Mika . Perusahaan ini didirikan oleh Bapak. Chandra Rimbun . Toko pertama didirikan di Jalan Pinangsia Timur No. 22A, Jakarta Barat. Produk utama yang dijual PT. Jaya Alam Persada adalah acrylic (mika) dalam perkembangannya, karena peluang pasar. Produk mulai berkembang dengan menjualnya PVC, Impraboard, Styrofoam, dan masih banyak lagi. Selain menjual produk mentah juga menerima jasa pembuatan display yang berbahan acrylic.

Tabel 2
Jumlah Kuesioner yang dibagikan dan dikembalikan responden

Keterangan	Jumlah
Jumlah Sample	38
Kuesioner yang dikembalikan	38

Sumber : Hasil kuesioner diolah

Tabel 3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	20	52.6%
Perempuan	18	47.4%
Total	38	100%

Sumber : Hasil kuesioner diolah

Dari data diatas dapat diketahui responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan yaitu berjumlah 52.6%

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 4
Tabel uji validitas dan reliabilitas

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean	Scale Variance	Corrected	Cronbach's
	If Item Deleted		Item - Total	Alpha Item Deleted
		If Item Deleted	Correlation	
Gaya Kepemimpinan 1	51.95	91.619	.559	.878
Gaya Kepemimpinan 2	51.37	101.212	.324	.886
Gaya Kepemimpinan 3	51.97	91.648	.561	.878
Gaya Kepemimpinan 4	51.71	95.833	.514	.880
Gaya Kepemimpinan 5	51.63	98.617	.397	.884
Lingkungan Kerja 1	51.92	92.615	.504	.881
Lingkungan Kerja 2	51.26	91.334	.694	.872
Lingkungan Kerja 3	51.50	91.338	.593	.876
Lingkungan Kerja 4	51.45	98.849	.344	.887
Lingkungan Kerja 5	51.42	89.818	.680	.872
Prestasi Kerja 1	51.24	91.915	.688	.872
Prestasi Kerja 2	50.97	101.107	.355	.885
Prestasi Kerja 3	51.26	90.578	.770	.869
Prestasi Kerja 4	51.00	90.865	.731	.870
Prestasi Kerja 5	50.82	99.560	.511	.881

Sumber : Hasil kuesioner diolah

Jika dilihat dari hasil analisis menggunakan SPSS pada table diatas, maka nilai koefisien korelasi yang terletak pada kolom "*Corrected Item Total correlation*" lebih besar dari 0,3 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan prestasi kerja sudah valid. Pada tabel diatas juga dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,8 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner sudah reliable.

UJI NORMALITAS

Analisis Regresi berganda

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen.

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.451	.57712

a. Predictors: (Constant), LK, GK

Sumber :Hasil kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,693, artinya hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan prestasi kerja kuat dan positif. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KP) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa 48% prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kinerja dan lainnya.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.601	.459		3.485	.001		
1 Gaya Kepemimpinan	.230	.102	.277	2.244	.031	.974	1.027
Lingkungan Kerja	.465	.097	.592	4.797	.000	.974	1.027

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah peneliti

Dari hasil regresi tersebut diketahui bahwa:

Nilai a = 1,601

Nilai b₁ = 0,230

Nilai b₂ = 0,465

Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 1,601 + 0,230 X_1 + 0,465 X_2$$

Keterangan:

Nilai a sebesar 1,601, artinya bila X₁ (gaya kepemimpinan) dan X₂ (lingkungan kerja) dikontrol, maka nilai Y (prestasi kerja) adalah sebesar 1,601.

Nilai b₁ sebesar 0,230, artinya bila X₂ (lingkungan kerja) dikontrol, maka setiap perubahan satu satuan X₁ (gaya kepemimpinan) akan meningkatkan Y (prestasi kerja) sebesar 0,230.

Nilai b₂ sebesar 0,465, artinya bila X₁ (gaya kepemimpinan) dikontrol, maka setiap perubahan satu satuan X₂ (lingkungan kerja) akan meningkatkan Y (prestasi kerja) sebesar 0,465.

1. Analisis uji koefisien regresi secara bersama – sama (uji F silmutan)
 Dalam penelitian ini mengandung uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel 7
Hasil Uji F ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.777	2	5.389	16.179	.000 ^a
	Residual	11.657	35	.333		
	Total	22.435	37			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah peneliti

Pada tabel 7. dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen dapat digunakan sebagai pendugaan untuk memprediksi pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

2. Analisis Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)
 Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu per satu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.004	.449		6.684	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.309	.128	.373	2.408	.021	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah peneliti

Dari tabel 8. diketahui bahwa tingkat signifikan variable Gaya Kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$ maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Tabel 9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.251	.376	5.992	.000		
	Lingkungan Kerja	.500	.101	.637	4.956	.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah peneliti

Dari tabel 9. diketahui bahwa tingkat signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar $0.000 < 0.05$ maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Setelah melihat hasil kuesioner yang telah diolah dan dijelaskan dalam bentuk tabel serta analisis, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis kuesioner gaya kepemimpinan memiliki pengaruh atas prestasi kerja karyawan. Dari hasil perhitungan kuesioner menggunakan SPSS bahwa pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 0.230. Sehingga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan. Karena dilihat dari hasil perhitungan kuesioner menggunakan SPSS pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.465.
3. Prestasi kerja karyawan PT. Jaya Alam Persada dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan dan lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan yang dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan semangat dalam menjalankan tugas mereka.
4. PT. Jaya Alam Persada perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih agar para karyawan lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Dan harus meningkatkan fasilitas menjadi lebih baik dari sekarang dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal.
5. Harus meningkatkan gaya kepemimpinan dalam perusahaan PT. Jaya Alam Persada agar dapat membuat setiap karyawan merasa senang dan nyaman untuk melakukan pekerjaan dan tugas mereka masing-masing dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik perusahaan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary. (2009) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* buku 1. Jakarta: Indeks
- Dubrin, Andrew, J (2005). *Leadership*, edisi kedua, Penerbit Media, Jakarta
- Veithzal,Rivai (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Dahli, Suhaeli (2007). *Pengaruh Gaji, Insentif, Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bulog (Sub Divre Wilayah V) Kedu*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.5 Edisi 1. Hal 14 – 23
- Merry Susanti dan Liana Susanto (2003). *Kepemimpinan yang Efektif*. Jurnal Manajemen/Th.VII/01/Feb. Hal 39-43
- Hasibuan, Malayu S.P.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Nitisemito, Alex S. (2002),*Manajemen Personalia* Cetakan Kesembilan Edisi Ketiga Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sadili Samsudin (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusaka Setia, Bandung
- Umar Husein (2004). *Metode Penelitian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

