



9 772579 492036



GANESHA PRESS
2018

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS **GANESHA**

ISSN : 2579 - 4922 VOLUME 2, NOMOR 2, NOVEMBER 2018

Koperasi Simpan Pinjam Dalam Perspektif Ekonomi Islam
Ika Agustina, S. Pd., M.Si

Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi
Tantangan Atau Kebutuhan
Fuad Gagarin, SE., MM

Aktualisasi Ekonomi Syariah Dalam Perekonomian Indonesia
Dr. (C). H. Syafrudin Makmur, SH., MH

Analisis SWOT Implementasi Finansial Teknologi Terhadap
Kemudahan Dan Resiko Penyediaan Dana Di Indonesia
Fisy Amalia, SE., MMCAAE
Ilin Safrina, M. Pd

Model Knowledge Sharing System Pada Administrasi Keuangan
Menggunakan Cloud Computing
(Studi Kasus SMK Nusantara 1 Ciputat)
M. Tafsiruddin, S.Kom., M.Kom

Pengaruh Deregulasi Dan Teknologi Terhadap Bisnis UMKM
Hj. Tuti Herawati, SE., MM

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)
Diani Hafni Harahap, MM

Efektifitas Perlindungan Dan Penegakkan Hukum Atas Investor
Dan Rekrutasi Bottom Line
Idrisi Raliya Putra, SE., M. Acc

Peranan "Diagnostic Management" Dalam Suatu Organisasi
Winna Sarikusumaningtyas, S.Ip., MM



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA
Volume 2, Nomor 2, November 2018

Diterbitkan oleh : STIE GANESHA PRESS

EDITORIAL

Penanggung Jawab : Dr. Warsono, M.Pd

Redaksi Pelaksana : Fahri, SH., MM., MH
Abdul Kohar, S.Pd., M.Pd
Fuad Gagarin, SE., MM

Editor : Dr. Ir. Sugeng Prayetno, SE.,MM
Dr. Ir. Agus Hariyadi, MM

Penyunting : Hendra Permadi, ST, MM
M. Tafsiruddin, M.Kom

Mitra Bestari : Dr. Erna Widodo, MM
Achmad Mulyana, SE., MM

Layout & Desain : Devan Rizaldi, S.Kom

Administrasi Umum : Slamet Rudjito, SE., MM
Amir Hamzah, SH.I., MM

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : majalah.ganesha@yahoo.com
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan November)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

Pengantar

Sidang Pembaca yang terhormat,

Pada volume kedua nomor kedua di bulan November tahun 2018 disajikan 9 artikel. Pokok-pokok persoalan yang dibahas dalam majalah ilmiah edisi ini, mencakup pokok-pokok persoalan ekonomi dan manajemen.

Artikel pertama membahas Koperasi Simpan Pinjam dalam perspektif ekonomi islam. Pada artikel kedua dibahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi apakah merupakan suatu tantangan dan kebutuhan. Aktualisasi ekonomi syariah dalam perekonomian dunia kami ulas di artikel ketiga. Artikel keempat membahas Analisis SWOT implementasi Finansial Teknologi terhadap kemudahan dan resiko penyediaan dana di Indonesia. Artikel kelima mengulas Model *Knowledge Sharing System* Pada Administrasi Keuangan menggunakan *Cloud Computing* (Studi Kasus SMK Nusantara 1 Ciputat). Pengaruh deregulasi dan teknologi terhadap UMKM kami ulas diartikel ke enam. Artikel ketujuh membahas Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN), *Did Earnings Management Gone By Investor Protection?* kami ulas di artikel kedelapan. Terakhir sebagai penutup artikel kesembilan kami bahas mengenai peranan '*Diagnostic Management*' dalam suatu organisasi.

Sidang Pembaca yang terhormat,

Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan pada para penulis yang telah memberikan karyanya. Semoga tulisan-tulisan yang disajikan memberikan manfaat dan kontribusi kepada para pembaca. Selain itu, tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penerbitan ini, semoga persaudaraan kita semua tetap terjaga. Amin.

Salam Redaksi

DAFTAR ISI
MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
GANESHA
Volume 2, Nomor 2, November 2018

Pengantar dari Redaksi	i
Daftar Isi	ii
Koperasi Simpan Pinjam Dalam Perspektif Ekonomi Islam Ika Agustina, S.Pd., M.Si	x - xx
Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Tantangan Dan Kebutuhan Fuad Gagarin Siregar, SE., MM.....	xx - xx
Aktualisasi Ekonomi Syariah Dalam Perekonomian Dunia Dr. (C). H. Syafrudin Makmur	xx - xx
Analisis SWOT Implementasi Finansial Teknologi Terhadap Dan Resiko Penyediaan Dana Di Indonesia Fisy Amalia, SE., MMCAAE Dan Iln Safrina, M.Pd	xx - xx
Model Knowledge Sharing System Pada Administrasi Keuangan Menggunakan <i>Cloud Computing</i> (Studi Kasus SMK Nusantara 1 Ciputat) M. Tafsirudin, S.Kom., MM	xx - xx
Pengaruh Deregulasi Dan Teknologi Terhadap Bisnis UMKM Hj. Tuti Herawati, SE., MM	xx - xx
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN) Diani Hafni Harahap	xx - xx
Did Earnings Management Gone By Investor Protection? Idris	xx - xx
Peranan ' <i>Diagnostic Management</i> ' Dalam Suatu Organisasi Winna Sarikusumaningtyas, S.Ip., MM	xx - xx
Panduan Untuk Penulis	xx - xxx

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI
YAYASAN ALDIANA NUSANTARA (YAN).**

Diana Hafni Harahap, MM
Dosen STIE Ganesha Jakarta

ABSTRAK

Tujuan Penelitian : (1) Untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (3) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Yayasan Pendidikan Aldiana Nusantara yang berjumlah 152 karyawan. Sampel dalam penelitian ini Berdasarkan rumus Slovin dengan kesalahan yang ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi yang ditetapkan 10 % dengan hasil perhitungan sebanyak 50 orang sebagai responden. **Alat analisis** menggunakan Uji asumsi klasik, Uji t, Uji F, dan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi.

Kesimpulan (1) tidak terbukti adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Aldiana Nusantara (YAN). Ini dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,997 < 2,011$), dengan nilai signifikan $0,324 > 0,05$. Gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan namun hubungannya bersifat sangat lemah karena nilai korelasinya sebesar 0,142 berada dalam range 0 - 0,199. Angka *Rsquare* pada *model summary* adalah 0,020. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh 2% terhadap kinerja karyawan. **(2)** Terbukti terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Aldiana Nusantara (YAN), pengaruh tersebut cukup signifikan terhadap kinerja karyawan Ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,802 > 2,011$), dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan namun hubungannya bersifat lemah karena nilai korelasinya sebesar 0,385 berada dalam range 0,20 - 0,399. Angka *Rsquare* pada *model summary* adalah 0,148, dengan demikian bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari hasil perhitungan sebesar 14,8 %. **(3)** Terbukti terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Aldiana Nusantara (YAN) Secara keseluruhan, yang signifikan dan simultan Ini dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,472 < 3,195$), dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan Kinerja karyawan karena nilai korelasinya sebesar 0,400 berada dalam range 0,40 - 0,599. Angka *Rsquare* pada *model summary* adalah 0,160 atau sebesar 16%, hal ini berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja namun tidak dominan ini terlihat persentase secara simultan sebesar 16%.

Sedangkan 84 % sisanya merupakan pengaruh dari variabel-variabel yang data dan informasinya tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Research purposes: (1) To determine the influence of leadership style on employee performance, (2) To investigate the influence of the Performance Work Environment (3) To determine the influence of leadership style and environment Work together on Employee Performance in Higher Education Aldiana Nusantara Foundation (YAN).

The population in this study were employees of the educational foundation Aldiana Nusantara, amounting to 152 employees. Based on the sample in this study Slovin formula with an error that is tolerated to inaccuracy use in lieu of a population sample set 20%) with the results of calculations sebanyak 50 people as respondents. **Analysis tool** using the assumptions of classical test, t test, F test, and Linear Regression Analysis Coefficient of Determination Regression and Analysis.

Conclusion (1) no correlation between leadership style and employee job performance Aldiana Nusantara Foundation (YAN) because t value $< t_{table}$ ($0.997 < 2.011$), with a significance value of $0.324 > 0.05$. Leadership style (X_1) with employee job performance (Y) have a relationship but relationship is very weak due to the correlation of 0.142 is within the range of 0 to 0.199. Figures R square in model summary is 0,020. Thus only a small leadership style can affect the performance of employees. (2) there are significant Proven work environment on employee job performance Aldiana Nusantara Foundation (YAN), the significant influence on employee job performance This is because the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.802 > 2.011$), with a significance value $0.006 < 0.05$. Work environment (X_2) with employee job performance (Y) have a relationship but relationship is weak due to the correlation of 0.385 is within the range of 0.20 to 0.399. Figures R square in model summary is 0.148, so that the work environment can affect employee job performance seen from the calculation of 14.8%. (3) there are significant Proven leadership style, work environment on employee job performance Aldiana Nusantara Foundation (YAN) Overall, significant and simultaneous This is because the value of $F_{calculated} > F_{table}$ ($4.472 < 3.195$), with a significance value $0.017 < 0.05$. Leadership style and work environment simultaneously have a strong enough relationship with employee job performance due to the correlation of 0.400 is within the range of 0.40 to 0.599. Figures R square in model summary is 0.160 or 16%, this means that the employee's job performance can be affected by leadership style and work environment is visible but not dominant percentage simultaneously by 16%. While the remaining 84% is the influence of the variables of data and information is not included in the study.

Keywords: Leadership Style, Work Environment and Employee job Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar organisasi atau lembaga sangat tergantung pada sumber daya manusia yang baik dan kompeten, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi atau lembaga dapat berjalan dan sesuai dengan tujuannya. Organisasi atau lembaga dapat dikatakan berhasil bila mana dalam kegiatannya didukung oleh kemampuan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga perjalanan aktivitas organisasi atau lembaga itu dalam mencapai tujuan-tujuannya akan tercapai. Organisasi atau lembaga berusaha bagaimanapun agar dalam pelaksanaan aktivitasnya didukung oleh karyawan-karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan demikian organisasi atau lembaga berusaha menghasilkan kinerja karyawan yang baik salah satunya dengan mengadakan perbaikan sarana dan perasarana lingkungan kerja yang kondusif. Adapun yang dimaksud kinerja, Menurut Byars dalam Cahyono (2005) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan pembuatan dalam situasi tertentu. Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi dimana mereka melakukan pekerjaannya sedangkan Menurut Seymour dalam Suharto & Cahyono (2005) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Sedangkan menurut As'ad (1989), kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan merupakan segala aktivitas yang dihasilkan dalam waktu tertentu yang dapat diukur dan dinilai apakah mereka dalam melaksanakan aktivitasnya telah sesuai dengan garis dan jalur tujuan organisasi.

Namun demikian karyawan dalam aktivitasnya tidak terlepas dari lingkungan kerja dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja pada dasarnya tempat dimana mereka bekerja haruslah diperhatikan oleh organisasi atau lembaga sehingga dalam pelaksanaan aktivitasnya mereka merasa nyaman dan aman serta kondusif sehingga dengan lingkungan kerja sedemikian rupa dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Adapun lingkungan kerja, menurut Ahyari (1997) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Dengan demikian pada dasarnya lingkungan kerja juga mempunyai bagian terpenting untuk terwujudnya kinerja karyawan.

Disamping itu untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan arahan dan jalur tujuan organisasi atau lembaga juga didasari gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran aktivitas organisasi. Dalam teori kepemimpinan dijelaskan bahwa seseorang disebut sebagai pemimpin jika ia mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkannya. Sedangkan kepemimpinan yang efektif

adalah kepemimpinan yang menekankan pada perilaku pemimpin dari pada sifat sifat pemimpin yang ada. Siapapun yang menduduki peran pemimpin diharapkan untuk dapat bertindak secara efektif sebagai seorang pemimpin sehingga apa yang menjadi tujuan dapat dijalankan dan sesuai dengan tujuan organisasi atau lembaga. Kinerja bawahan juga dipengaruhi oleh perilaku pimpinan sebagai seorang atasan. House dalam Guritno (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap bawahan, perilaku dan kinerja bawahan. Efektivitas seorang pimpinan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran aktivitas organisasi sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Bagi organisasi / lembaga pendidikan kinerja pegawainya diharapkan selalu meningkat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal, karena kinerja pegawai berkaitan dengan prestasi dan hasil kerja dalam menghasilkan barang atau jasa. Kinerja pegawai akan meningkat apabila adanya dukungan dari organisasi atau lembaga dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian adanya kesinambungan dan hubungan baik antara karyawan dengan karyawan yang lain serta dengan pemimpinnya dalam ruang kerja sehingga terciptanya ketentraman dan keamanan dalam bekerja serta dipengaruhi juga dengan gaya kepemimpinan yang mampu melihat situasi dan kondisi lingkungan kerja. Jadi dengan demikian manajemen dapat memupuk dan dapat meningkatkan kinerja secara terarah agar dapat tercapainya tujuan organisasi dengan tidak merugikan hak karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan saat ini tidak hanya dibutuhkan di sektor/bisnis saja, tetapi sebuah lembaga pendidikan/ Sekolah maupun Perguruan Tinggi juga membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memahami situasional dari organisasi, Yayasan Aldiana Nusantara (YAN) selama kurang lebih 19 (sembilan belas) tahun berkecimpung didunia pendidikan, sudah seharusnya mempunyai kepemimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang situasional dengan maksud dapat menempatkan posisinya agar dapat menghadapi berbagai permasalahan di lingkungan kampus/kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi setiap SDM yang ada dilingkungan tersebut.

Identifikasi Masalah

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN) diidentifikasi sebagai berikut :

1. Lemahnya koordinasi di lingkungan Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)
2. Faktor kepemimpinan yang kurang mendukung terciptanya pengawasan yang baik di lingkungan Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)
3. Bagaimana lingkungan kerja yang ada Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)
4. Bagaimana kriteria Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan

5. Komunikasi yang kurang efektif
6. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.
7. Kurang berimbangnya penghargaan yang diterima Karyawan
8. Bagaimana Gaya kepemimpinan yang ada di di lingkungan Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)
9. Bagaimana pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Pengendalian /pengawasan kerja karyawan.
10. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan

Batasan Masalah

Dengan mengacu pada identifikasi masalah, maka agar penelitian ini terfokus dan memiliki analisis yang tajam, serta memperhatikan masalah yang paling dominan, maka penelitian ini dibatasi pada dua variable bebas Gaya Kepemimpinan (Variabel bebas pertama) dan variabel bebas Lingkungan Kerja (Variabel bebas kedua) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Variabel terikat).

Perumusan Masalah

Berdasar pada batasan masalah selanjutnya masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)?
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)?
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur organisasi atau lembaga dalam pelaksanaan kegiatannya apakah dengan kinerja karyawan yang ada sudah dapat mencapai tujuannya. Untuk itu menurut pendapat para ahli bahwa kinerja adalah sebagai berikut :

Menurut Stephen Robbins yang dikutip dalam bukunya Harbani Pasolong (2007:176) : Kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan.

Mangkunegara (2005:9) : Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2010 : 171) : Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan upaya yang dihasilkan karyawan baik dalam jumlah kuantitas maupun kualitas dari segala aktivitas yang dijalankannya dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Malthis dan Jackson dalam bukunya Sedarmayanti (2006:2) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Lingkungan kerja atau situasi kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehingga dapat memberikan kenyamanan dan memacu kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja serta antara karyawan dengan pemimpinnya.

Aspek-Aspek Kinerja Pegawai

Untuk mengidentifikasi dalam menentukan suatu kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek kinerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2006:51), dikatakan bahwa kinerja pegawai meliputi beberapa aspek, yaitu,

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Indikator dari aspek-aspek kinerja pegawai menurut Sedarmayanti, sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, ukurannya:
 - a. Hasil kerja yang diperoleh
 - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 - c. Manfaat hasil kerja
2. Ketepatan Waktu, ukurannya:
 - a. Penataan rencana kegiatan/rencana kerja
 - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
 - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
3. Inisiatif, ukurannya :
 - a. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
 - b. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi
4. Kemampuan, ukurannya :
 - a. Kemampuan yang dimiliki
 - b. Keterampilan yang dimiliki
 - c. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi
5. Komunikasi terbuka, ukurannya :
 - a. Komunikasi pemimpin dengan pegawai mengenai pekerjaan
 - b. Komunikasi pemimpin dengan pegawai diluar pekerjaan (masalah individual diluar pekerjaan)
 - c. Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas indikator tersebut menunjukkan bahwa untuk mengukur suatu kinerja.

Adapun indikator-indikator kinerja pegawai menurut Gomes (2003 : 134) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Dengan demikian berdasarkan indikator tersebut dapatlah dikatakan bahwa suatu kinerja karyawan dinyatakan baik kuantitas maupun kualitasnya apabila dalam pelaksanaannya sesuai dengan indikator kinerja tersebut.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Pada hakekatnya suatu organisasi atau lembaga tidak terlepas dari kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh dalam pelaksanaan roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, untuk lebih jelasnya beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Veithzal Rivai (2009:64) : Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Stephen Robbins yang dikutip dalam buku Sedarmayanti (2009:72) : Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Andrew J. Dubrin yang dikutip dalam buku Tri Wibowo (2006:4): Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut Davis (1993: 152), “kepemimpinan adalah proses mendorong, membantu orang lain untuk bekerja sama dengan antusias mencapai tujuan”.

Sedangkan menurut Malayu SP Hasibuan (1994: 92), pengetahuan kepemimpinan adalah: “Cara seseorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Terry (1990:85), “kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin”.

Berdasarkan konsepsi yang telah dikemukakan para ahli jelas kiranya bahwa Kepemimpinan bukan hanya bagaimana seseorang dapat menggunakan pengaruhnya untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Akan tetapi kepemimpinan merupakan bagaimana seseorang baik secara fisik dan mentalnya dengan berbagai gaya yang digunakan agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik agar tujuan tercapai.

Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitasnya kepemimpinan berupaya untuk memberikan arahan agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik dengan fungsi yang dimiliki. Adapun fungsi – fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

2. Fungsi Memandang Kedepan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari – hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

5. Fungsi Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu, banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

6. Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap pegawainya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh pegawai sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

Teori-Teori Kepemimpinan

Secara teoritis kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam upayanya mempengaruhi karyawan-karyawannya dalam mencapai tujuan. Berikut ini adalah teori kepemimpinan yang disampaikan para ahli:

1. Stephen Robbins dalam bukunya Sedarmayanti (2009:433) membagi teori kepemimpinan kedalam empat kategori yaitu :
 - a. Teori Sifat (*Trait Theory*)
 - b. Teori Perilaku Kepemimpinan
 - c. Teori Kontingensi/ Situasional
 - d. Teori Neo Karismatik
2. Teori Kepemimpinan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2005:334)
 - a. Teori sifat yang menitik beratkan pada pengidentifikasian ciri-ciri pemimpin efektif
 - b. Teori Perilaku yang memandang bahwa cara seseorang bertindak atau berperilaku menentukan keefektifan kepemimpinan orang tersebut
 - c. Teori situasional yang memandang bahwa jenis perilaku kepemimpinan yang diperlukan sebagian besar bergantung pada situasi.
3. Ada tiga ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual Yukl (2002), Dengan demikian ciri-ciri kepemimpinan transformasional terdiri dari karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual.
 - a. Karismatik.

Karismatik menurut Yukl (2002:137) merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya dikatakan kepemimpinan karismatik dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena mereka menyukai pemimpinnya.
 - b. Stimulasi Intelektual.

Menurut Yukl (2002), stimulasi intelektual merupakan upaya pemimpin terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat persoalan-persoalan tersebut melalui perspektif baru, sedangkan oleh Seltzer dan Bass dijelaskan bahwa melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Jadi, melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan

tujuan atau sasaran yang menantang. Kontribusi intelektual dari seorang pemimpin pada bawahan harus didasari sebagai suatu upaya untuk memunculkan kemampuan bawahan. Hal itu dibuktikan dalam penelitian Seltzer dan Bass (1990) bahwa aspek stimulasi intelektual berkorelasi positif dengan *extra effort*. Maksudnya, pemimpin yang dapat memberikan kontribusi intelektual senantiasa mendorong staf supaya mampu mencurahkan upaya untuk perencanaan dan pemecahan masalah.

c. Perhatian secara Individual

Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *face to face* dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Pengaruh personal dan hubungan satu persatu antara atasan-bawahan merupakan hal terpenting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai identifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan *monitoring* merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya. Selanjutnya, Bass dan Yukl (2002) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni:

- 1) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan,
- 2) Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan
- 3) Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2006:80-84) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

2. Kepemimpinan Paternalistik dan Maternalistik

Yaitu tipe kepemimpinan yang keibapapaan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- a. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak tahu atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
 - b. Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
 - d. Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
 - e. Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
 - f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar. Selanjutnya kepemimpinan yang Maternalistis juga mirip dengan tipe Paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebihan.
3. Kepemimpinan Militeristis
Sifat-sifat pemimpin militeristis antara lain adalah:
- a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya : sangat keras, otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana.
 - b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya.
 - c. Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
 - d. Menuntut adanya disiplin, keras, dan kaku pada bawahannya.
 - e. Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya.
 - f. Komunikasi hanya berlangsung searah saja.
4. Kepemimpinan Otokratis
Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan sendiri tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritikan terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.
5. Kepemimpinan Laissez Faire
Pada kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.
6. Kepemimpinan Populistis
Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan seperti ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

7. **Kepemimpinan administratif atau Eksekutif**
Kepemimpinan ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif, sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administratif-administratif yang mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.
8. **Kepemimpinan Demokratis**
Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahannya. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Lingkungan Kerja

Pada dasarnya setiap manusia menginginkan lingkungan yang dapat membuat mereka menjadi nyaman damai dan mempunyai rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Begitupula dengan suatu organisasi atau lembaga jika ingin mendapatkan suasana kerja yang baik diperlukan perhatian yang baik tentang tata kelola lingkungan kerja dalam organisasi atau lembaganya berikut ini pengertian lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut :

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut A.S. Munandar (2004:288) : Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, Ruang,tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan.

Agus Tulus (2002:109) : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh perusahaan.

Sedarmayati (2001:1) : Lingkungan kerja 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. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Perancangan lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Menurut Darmodiharjo (2005:44), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5k, yaitu:

1. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

2. Kebersihan

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3. Ketertiban

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.

4. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapih dan mempunyai *space* untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

5. Kekeluargaan

Interaksi antara pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pegawai secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Sementara itu, syarat – syarat lingkungan kerja yang kondusif secara lebih terinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi fisik

- a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para karyawan, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga karyawan bebas bekerja.
- b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti: peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat – tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat ibadah, dan sebagainya.
- c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi psikis
 - a. Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi : rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang – wenang, serta rasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan.
 - b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat *vertical* (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat *horizontal* (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara karyawan dan karyawan yang setingkat)
 - c. Adanya perasaan puas dikalangan para karyawan. Perasaan puas tersebut akan terwujud apabila karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa hal diatas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila perusahaan menghendaki setiap karyawannya dapat menunjukan kinerja yang optimal, maka beberapa persyaratan lingkungan kerja yang telah diuraikan diatas harus terpenuhi.

Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. 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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

 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, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai

fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Dalam melaksanakan aktivitasnya manusia memerlukan kondisi dimana lingkungan tempat mereka beraktivitas mendukung dan nyaman sehingga mereka akan merasa baik dalam melaksanakan aktivitasnya itu. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, ada faktor – faktor yang membentuknya. Menurut Agus Ahyari (2000:129) membagi lingkungan kerja kedalam tiga bagian yaitu :

1. Pelayanan karyawan
 - a. Pelayanan makanan
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
2. Kondisi kerja , meliputi :
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
3. Hubungan karyawan

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)
3. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)

METODE PENELITIAN

Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dalam sebuah penelitian atau penyusunan karya ilmiah merupakan suatu keharusan yang harus dijalankan dengan baik dan benar untuk membaca dan mengartikan suatu data agar menjadi suatu pendapat hingga pada akhirnya dapat digunakan dalam pengambilan kesimpulan.

Uji Asumsi Klasik

Dalam pelaksanaan Uji asumsi klasik ini untuk mempermudah penulis melakukan pengujian dengan menggunakan Program SPSS

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2013, p.12) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika angka signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2013, p.59) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Dampak yang diakibatkan dengan adanya multikolinearitas antara lain:

- Nilai standart error untuk masing-masing koefisien menjadi tinggi, sehingga t hitung menjadi rendah
- Standart error of estimate akan semakin tinggi dengan bertambahnya variabel independen
- Pengaruh masing-masing variabel independen sulit dideteksi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2013, p.60) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

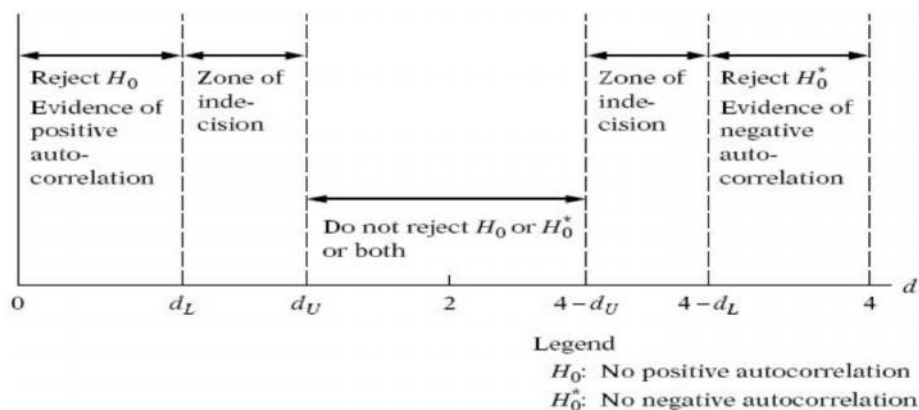
Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2013, p.61) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Dampak yang diakibatkan dengan adanya autokorelasi yaitu varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan dilakukan uji Durbin-Watson dengan prosedur sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis nol dan hipotesis *alternative*
 H_0 : Tidak terjadi autokorelasi
 H_a : Terjadi autokorelasi
- Menentukan taraf signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05
- Menentukan nilai d (*Durbin-Watson*)
 Nilai d yang didapat dari hasil regresi
- Menentukan nilai D_L dan D_U
 Nilai D_L dan D_U dapat dilihat pada table Durbin-Watson
 Berikut ini adalah gambar dari keterangan diatas.

Gambar 3.1
Pengambilan keputusan ada tidaknya Autokorelasi
dengan Durbin-Watson Test



Durbin-Watson d statistic.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Adapun manfaat hipotesis menurut (Nasution.S, 2000;40) adalah sebagai berikut (1) menguji kebenaran suatu teori, (2) memberi ide untuk mengembangkan suatu teori, (3) memperluas pengetahuan kita mengenai gejala-gejala yang kita pelajari. Dengan membuktikan kebenaran atau ketidak benarannya dari suatu hipotesis itu secara empiris haruslah dilakukan uji hipotesis.

Uji t

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kesatu, kedua, dan ketiga, digunakan uji t, yaitu untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

-) $H_0 : \beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif secara parsial dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN).
-) $H_a : \beta_i \neq 0$, berarti ada pengaruh positif secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN).

Dengan menggunakan tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$) maka kriteria pengujiannya adalah : terima H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_a diterima. Untuk mengetahui lebih jelas diterima atau ditolaknya H_0 , dapat dilihat pada daerah kritis. Pedoman untuk memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi sebagai berikut:

- Jika Internal Koefisien 0,00 - 0,199 berarti korelasi memiliki hubungan yang sangat lemah
- Jika Internal Koefisien 0,20 - 0,399 berarti korelasi memiliki hubungan yang lemah
- Jika Internal Koefisien 0,40 - 0,599 berarti korelasi memiliki hubungan yang cukup kuat
- Jika Internal Koefisien 0,60 - 0,799 berarti korelasi memiliki hubungan yang kuat
- Jika Internal Koefisien 0,80 - 1,000 berarti korelasi memiliki hubungan yang sangat kuat

Uji F Hitung

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara bersama-sama, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

-) $H_0 : \beta_{y.x_{1,2}} = 0$, berarti bahwa tidak ada pengaruh secara bersama-sama dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN).
-) $H_a : \text{minimal salah satu dari } \beta_{y.x_{1,2}} \neq 0$, berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Yayasan Aldiana Nusantara (YAN).

Dengan menggunakan tingkat kesalahan atau signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka kriteria pengujian adalah : terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka tolak H_0 dan H_a diterima.

Regresi Parsial dan Regresi Berganda (Koefisien Determinasi)

Dalam Rumusan Masalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang secara teori telah dijawab sementara dengan mengajukan hipotesis untuk dibuktikan dengan uji hipotesis, yaitu regresi parsial dan regresi berganda. Regresi parsial yaitu jika sebuah variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan regresi berganda yaitu jika beberapa variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam hal ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh masing-masing variabel independen Gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan “Koefisien Determinasi” yang dihasilkan atas perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Persamaan Regresi

Selain mengukur besarnya pengaruh maka dari hasil perhitungan SPSS juga dapat dihasilkan persamaan regresi yang dapat dipakai untuk mengetahui arah dari pengaruh tersebut

- a) Regresi parsial : $X_1 \rightarrow Y$ persamaannya $Y = a + bX_1$
 $X_2 \rightarrow Y$ persamaannya $Y = a + bX_2$
- b) Regresi berganda : $(X_1 + X_2) \rightarrow Y$ Persamaannya $Y = a + bX_1 + cX_2$

Uji Korelasi

Uji ini digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antar masing masing variabel penelitian. Untuk melihat keeratan hubungan maka dilihat dari besarnya koefisien korelasi (r). Jika $r_{\text{Sig (2-tailed)}} < \alpha$ 0.05 atau .01 maka dikatakan signifikan. Artinya dengan α 0.05 atau .01 dapat dikatakan ada hubungan antara variabel X dan Y . Jika signifikan maka nilai r semakin besar dan keeratan hubungan lebih tinggi.

ANALISIS DAN BAHASAN

Uji Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk hipotesis yang pertama yaitu “Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Aldiana Nusantara Ciputat”. Dari hasil yang didapat dari perhitungan dibawah ini ternyata tidak terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dapat diuraikan melalui perhitungan SPSS dibawah ini:

Tabel 1.
Uji Parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142 ^a	.020	.000	8.197

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kep

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	68.111	6.971		9.771
	Gaya_Kep	.071	.071	.142	.997

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Uji t

Koefisien variabel gaya kepemimpinan tidak memengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel pada output *coefficients* gaya kepemimpinan sebesar 0.324 yang lebih besar daripada 0.05 ($0.324 > 0.05$). Dapat dibandingkan jika t_{hit} (0.997) $< t_{t}$ (2.011) berarti H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hit} adalah positif sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun sangat rendah terhadap kinerja karyawan.

Determinasi

Analisa *Model Summary* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Yayasan Aldiana Nusantara (YAN). Angka *R square* pada *model summary* adalah 0,020. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 2%.

Persamaan Regresi

$$Y = 68,181 + 0,072X_1$$

- Jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel gaya kepemimpinan, nilai variabel kinerja karyawan adalah 68,181.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.072 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel gaya kepemimpinan akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.072. Koefisien regresi gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (karena bertanda +).

Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y).

Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dasar Pengambilan Keputusan

- Sig $\geq 0,05$ maka H_0 diterima
Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai Sig positif (+) maka korelasi searah
Jika nilai Sig negatif (-) maka korelasi tidak searah
- Keeratan korelasi:
0,00 - 0,199 berarti korelasi memiliki hubungan yang sangat lemah
0,20 - 0,399 berarti korelasi memiliki hubungan yang lemah
0,40 - 0,599 berarti korelasi memiliki hubungan yang cukup kuat
0,60 - 0,799 berarti korelasi memiliki hubungan yang kuat
0,80 - 1,000 berarti korelasi memiliki hubungan yang sangat kuat

a. Hasil

Sig = 0,324 > 0,05 maka H_0 diterima

b. Penjelasan

Gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan namun hubungannya bersifat sangat lemah karena nilai korelasinya sebesar 0,142 berada dalam range 0 - 0,199. Dikatakan hubungannya searah karena koefisien korelasi bernilai positif, yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan naik, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Begitu juga sebaliknya, jika nilai gaya kepemimpinan turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk hipotesis yang kedua yaitu “Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Aldiana Nusantara Ciputat”. Hipotesis ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.
Uji Parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385	.148	.131	7.642

a. Predictors: (Constant), Lingk_Kerja

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	50.0	8.72		5.73
	Lingk_K	.30	.10	.38	2.89

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Penjelasan

Lingkungan Kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan namun hubungannya bersifat lemah karena nilai korelasinya sebesar 0,385 berada dalam range 0,20 - 0,399. Dikatakan hubungannya searah karena koefisien korelasi bernilai positif, yang berarti jika nilai lingkungan kerja naik, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Begitu juga sebaliknya, jika nilai lingkungan kerja turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk hipotesis yang kedua yaitu “Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Aldiana Nusantara Ciputat”. Hipotesis ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.124	7.671

a. Predictors: (Constant), Lingk_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.416	10.416		4.360	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.051	.061	.100	.800	.421
	Lingkungan_Kerja	.301	.101	.379	2.779	.008

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.311	2	263.156	4.472	.011
	Residual	2765.144	47	58.833		
	Total	3291.455	49			

a. Predictors: (Constant), Lingk_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS

1. Uji F

Dari output ANOVA dapat dilakukan uji F dengan membandingkan F hitung dan F tabel. F hitung (4.472) > F tabel (3.195) yang berarti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilakukan pengujian signifikansi pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian tersebut dapat diketahui dengan melihat tabel ANOVA sebagai berikut :

1) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Aldiana Nusantara (YAN)

Dasar Pengambilan Keputusan

Sig $\geq 0,05$ H_0 diterima

Sig $< 0,05$ H_0 ditolak

2) Hasil

Sig = 0,017 $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3) Kesimpulan

Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Aldiana Nusantara (YAN). Dikatakan hubungannya searah karena koefisien korelasi bernilai positif, yang berarti jika nilai lingkungan kerja naik, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik, begitu juga sebaliknya.

2. Determinasi

Analisa *Model Summary* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Aldiana Nusantara (YAN). Angka *R square* pada *model summary* adalah 0,160. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan sebesar 16%.

3. Persamaan Regresi Ganda

$$Y = 45,467 + 0,055X_1 + 0,301X_2$$

- Jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, nilai variabel kinerja karyawan adalah 45,467.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.055 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel gaya kepemimpinan akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.055. Koefisien regresi gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (karena bertanda +).

- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.301 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel lingkungan kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.301. Koefisien regresi lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (karena bertanda +).

Uji Koefisien Korelasi Ganda

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan (Y).

a. Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Dasar Pengambilan Keputusan

- $Sig \geq 0,05$ maka H_0 diterima
 $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai Sig positif (+) maka korelasi searah Jika nilai Sig negatif (-) maka korelasi tidak searah
- Keeratan korelasi:
 - 0,00 - 0,199 berarti korelasi memiliki hubungan yang sangat lemah
 - 0,20 - 0,399 berarti korelasi memiliki hubungan yang lemah
 - 0,40 - 0,599 berarti korelasi memiliki hubungan yang cukup kuat
 - 0,60 - 0,799 berarti korelasi memiliki hubungan yang kuat
 - 0,80 - 1,000 berarti korelasi memiliki hubungan yang sangat kuat

c. Hasil

$Sig = 0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak

d. Penjelasan

Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang cukup kuat karena nilai korelasinya sebesar 0,400 berada dalam range 0,40 - 0,599. Dikatakan hubungannya searah karena koefisien korelasi bernilai positif, yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja naik kearah positif maka, akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Hasil pengolahan data dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.
Pembahasan Penelitian Hubungan Variabel
dengan Matriks Hasil Penelitian

No	Hubungan / Pengaruh	t_{hitung} / F_{hitung}	t_{tabel} / F_{tabel}	Keterangan	Signifika nsi	Koefisi en Deter minasi	Persamaan Regresi	Koefisien Korelasi
1.	$X_1 \square Y$	0.997	2.011	$t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho diterima, Ha ditolak	0.324	0.02 atau 2 %	$Y = 68,181 + 0,072X_1$	0.142
2	$X_2 \square Y$	2.892	2.011	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima	0.006	0.148 atau 14.8 %	$Y = 50,008 + 0,309X_2$	0.385
3.	$X_1X_2 \square Y$	4.472	3.195	$F_{hitung} > F_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima	0.017	0.16 atau 16%	$Y = 45,467 + 0,055X_1 + 0,301X_2$	0.400

Sumber: Pengolahan Data

- Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan (bersama-sama) semua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh tersebut sebesar 16% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja kurang dominan dalam mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerjanya. Sedangkan 84 % sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang data serta informasinya tidak termasuk penelitian ini. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama bersifat positif artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin baik lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ade Kurniawan (2009) yang berjudul "Analisa Pengaruh Struktur dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Departement Store)".
- Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut masing-masing bersifat positif artinya semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan melihat hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Aldiana Nusantara (YAN), maka dapat disimpulkan:

1. Tidak terbukti adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Aldiana Nusantara (YAN). Ini dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,997 < 2,011$), dengan nilai signifikansi $0,324 > 0,05$. Gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan namun hubungannya bersifat sangat lemah karena nilai korelasinya sebesar 0,142 berada dalam range 0,20 - 0,399. Angka *R square* pada *model summary* adalah 0,020. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari hasil perhitungan hanya sebesar 2%.
2. Terbukti terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Aldiana Nusantara (YAN), pengaruh tersebut cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,802 > 2,011$), dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan namun hubungannya bersifat sangat lemah karena nilai korelasinya sebesar 0,385 berada dalam range 0,20 - 0,399. Angka *R square* pada *model summary* adalah 0,148, dengan demikian bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari hasil perhitungan sebesar 14,8 %.
3. Terbukti terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Aldiana Nusantara (YAN) Secara keseluruhan, yang signifikan dan simultan. Ini dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,472 < 3,195$), dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan Kinerja karyawan karena nilai korelasinya sebesar 0,400 berada dalam range 0,40 - 0,599. Angka *R square* pada *model summary* adalah 0,148 atau sebesar 16%, hal ini berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja namun tidak dominan. Ini terlihat persentase secara simultan sebesar 16%. dan sisanya 84% ini dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam data dan informasi penelitian ini. Namun demikian Yayasan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Saran

Berikut ini beberapa saran yang dapat diberikan kepada Yayasan Aldiana Nusantara (YAN):

1. Berkaitan dengan hal tersebut, Yayasan Aldiana Nusantara harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diarahkan kepada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang bisa memberikan dukungan peningkatan kinerja, dapat diusahakan melalui dimensi-dimensi gaya kepemimpinan dengan

urutan prioritas pengaruh masing-masing dimensi. Sehingga masing-masing gaya kepemimpinan dengan prioritas tersebut dapat mempengaruhi lebih baik kinerja karyawan. Masukan-masukan yang lebih komprehensif sehingga keputusan lebih efektif.

2. Karena Pengaruh terhadap kinerja pegawai yang paling besar adalah Lingkungan kerja, untuk meningkatkan terus kinerja karyawan maka Yayasan Aldiana Nusantara sebaiknya dapat memberikan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja menjadi semakin baik, dengan memberikan berbagai fasilitas yang mendukung pekerjaan, disamping peningkatan hubungan yang baik antara karyawan-dengan karyawan maupun antara karyawan dan atasan dan antara atasan dengan atasan sehingga menciptakan suatu kenyamanan dalam bekerja. Namun demikian tidak menutup kemungkinan terdapat faktor lain yang menampung kinerja pegawai. Oleh sebab itu pimpinan harus selalu mampu menampung setiap inspirasi dari bawahan serta selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan dukungan sepenuhnya dari semua elemen yang ada dalam Yayasan Aldiana Nusantara.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari 2000 *"Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan"* BPFE, Yogyakarta.
- Ahyari, Agus. 1986 *"Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja"* Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- A.S. Munandar *"Psikologi Industri dan Organisasi"* Penerbit Universitas Indonesia (UI Press) Depok.
- As'ad 1989 *"Psikologi Industri"* salemba empat, Jakarta.
- Bambang Tri Cahyono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.
- Cahyono, Budi 2005 *"Manajemen dan Evaluasi Kinerja"*.
- Darmodiharjo S, Darji 2005 *"Hubungan Kerja Pancasila Dasar Falsafah Negara"*.
- Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Surabaya 2007.
- Gary Yukl (Prabu, Anwar) *"Kepemimpinan Dalam Organisasi"* Penerbit Indeks 2002.

- Bambang Tri Cahyono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2002. *“Human Resourserks Management” (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Andi Ofset , Yokyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2005. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*
- Husein Umar. 2000. *“Metodologi Penelitian”*. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, *“Perilaku Organisasi”*, Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Katini Kartono. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan*. Grafindo Persada Jakarta.
- Melayu Hasibuan SP, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mas Agung. Jakarta.
- Mamduh, H., 1997, *Manajemen*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Manullang, 1990. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangku Negara ,Awar Prabu 2005 *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*.
- Nasution, S, 2000, *Metode Research*, Bumi Aksara.
- Pasalong, Harbani, 2007 *“ Teori Administrasi Publik”* AlfaBeta ,Bandung.
- Priyono, 2013 *“ pengantar Dasar SPSS”* Dinastindo , Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala 2009 *“Manajemen Sumber Daya. Manusia”* Edisi 10. Jakarta Salemba Empat.
- Sedarmayati Prof, Dr, Hj , 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Jaya.
- Sedarmayati Prof, Dr, Hj , 2006, *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja*, Mandar Jaya.
- Siagian , S.P. 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Renika Cipta, Jakarta.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Singarimbun, Masri, 1998 , *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.

Suharsini Arikunto. 1991. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan praktis*. Rineka Aksara. Jakarta.

Thoha, M., 2001, *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali Press , jakarta.

Terry 1990” Principles of Management”.

Tri Wibowo Budi Santoso 2005 “ *Leadership (Kepemimpinan)* “Indonesia Prenada Media Jakarta.

Referensi Tesis

Ade Kurniawan (2009) yang berjudul “Analisa Pengaruh Struktur dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Departement Store)”.

Ali Muhammad 2005 'Analisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai koperasi unit desa di kabupaten sorong' Jurnal keuangan dan perbankan th IX No.2 Surabaya.

Rahma. Mareta Furgeri. 2011. Judul Tesis Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kota Bengkulu, UNIB, Bengkulu