

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/328926833>

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

Conference Paper · November 2018

CITATIONS

0

READS

3,592

1 author:



Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia
Universitas Islam Indonesia

26 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

Rahmad Bahagia^{a,*}, Linzzy Pratami Putri^b, Tommy Rizdwansyah^c

^a Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

^b Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

^c Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan, karena kurang dari 100 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah maupun perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Moeherriono (2012) adalah kinerja

atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja yang baik akan tercapai dengan adanya perbaikan secara terus menerus. Namun, perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak sesuai seperti yang diharapkan, perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim, maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitatif yang lebih baik.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan. Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Rivai, 2009). Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan yang baik dan merujuk kepada kinerja karyawan yang baik pula.

Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya.

Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh penulis yang dapat dilihat permasalahan didalam perusahaan tersebut yaitu salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, persoalan berikutnya adalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak maksimal dari yang diharapkan karyawan dari segi jumlah dan ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan harus kreatif dalam melakukan pekerjaan agar kinerja yang diperoleh karyawan baik. Selanjutnya hasil yang didapat dari survei karyawan diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak sesuai dengan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, kurangnya pengkoordinasian pimpinan kepada karyawannya dalam pelaksanaan tugas sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya karyawan merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan AC yang kurang dingin dan komputer yang masih ketinggalan jaman.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang mana untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang berjumlah 70 orang dengan teknik penarikan sampel yang diambil adalah *total sampling*, dimana semua karyawan menjadi sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian dengan menggunakan angket dan wawancara terhadap karyawan yang bersangkutan.

3. Hasil Penelitian

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Identitas Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "Laki-laki"	26	40,0	40,0	40,0
"Perempuan"	42	60,0	60,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel diatas menunjukan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 60%, sedangkan yang terkecil adalah responden laki-laki yakni 40%.

Usia

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "<21"	12	17,0	17,0	17,0
"21-30"	16	23,0	23,0	40,0
"31-40"	17	24,0	24,0	64,0
"40-41"	15	21,0	21,0	85,0
">50"	10	14,0	14,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel diatas menunjukan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 24%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 21-30 tahun sebesar 23%, frekuensi mayoritas ketiga adalah 41-50 tahun sebesar 21%, frekuensi mayoritas keempat adalah <21 tahun sebesar 17.0%, dan frekuensi mayoritas ke empat adalah sebesar >50 tahun sebesar 14.8%.

Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "SMA"	10	14,0	14,0	14,0
"D1-D3"	17	24,0	24,0	38,0
"S1-S3"	43	62,0	62,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

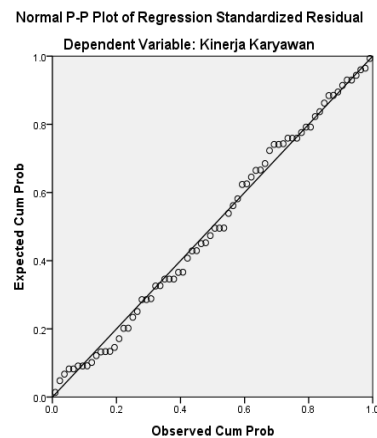
Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel diatas menunjukan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1-S3 sebesar 62.0%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan D1-D3 sebesar 24%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA sebesar 14%.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di daerah garis diagonal, walaupun terdapat beberapa titik yang terputus. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas dapat dinyatakan bahwa data regresi dalam penelitian ini hampir mendekati normal.

Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	70
Normal Mean	0E-7
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	1.37709117
Most Extreme Absolute	.058
Differences Positive	.058
Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z	.488
Asymp. Sig. (2-tailed)	.971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil *Kolmogorof Smirnov* (K-S) variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja telah terdistribusi secara normal karena nilai masing-masing variabel yang telah

memenuhi standar yang ditetapkan dapat dilihat pada baris Asymp.Sig. (2-tailed), dimana nilainya adalah $0,971 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

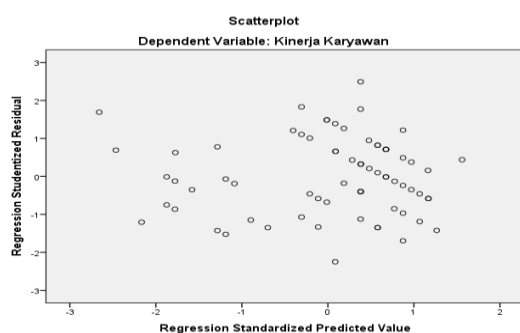
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.449	2.228
Lingkungan Kerja	.449	2.228

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS (2017)

Dari tabel tersebut menu: nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak teratur, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	2.315

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pogram SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* adalah sebesar 2,315. Merujuk pada tabel IV.12 (tabel tingkat autokorelasi) diketahui bahwa hasil pengujian tersebut masuk dalam rentang 1,55 – 2,46. Artinya, nilai *Durbin Watson* masuk ke daerah yang tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.406	1.970		4.776	.000
Kepemimpinan	.463	.089	.626	5.205	.000
Lingkungan Kerja	.552	.015	.759	6.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Dari tabel di atas, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,046 + 0,463X_1 + 0,525 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,046 menyatakan bahwa jika nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja diasumsikan tidak ada, maka kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 9,046.
- Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,463 menyatakan bahwa jika kepemimpinan meningkat sebesar 100%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 46,3%.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,525 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar 100%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 52,5%.

Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.406	1.970		4.776	.000
Kepemimpinan	.463	.089	.626	5.205	.000
Lingkungan Kerja	.552	.015	.759	6.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS 16 (2017)

Dari hasil pengolahan di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas t hitung adalah sebagai berikut :

1. Untuk nilai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil pengolahan terlihat bahwa nilai t_{hitung} 5,205 (t_{hitung} 4,094 > t_{tabel} 1,995) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk nilai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil pengolahan terlihat bahwa nilai t_{hitung} 6,324 (t_{hitung} 6,324 > t_{tabel} 1,9844) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170.021	2	85.011	43.528	.000 ^a
Residual	130.850	67	1.953		
Total	300.871	69			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS 6 (2017)

Dari hasil pengolahan di atas terlihat bahwa nilai probabilitas F_{hitung} adalah sebesar 43,528 (F_{hitung} 12,979 > F_{tabel} 3,134) dan nilai sig 0,000 < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.552	2.315

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Data di atas, menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,565, hal ini berarti bahwa 56,5% variasi nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran variasi kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

4.1 Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Artinya, kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, 2014). Karena itu, pada hakikatnya karyawan tidak cukup hanya sekedar diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan dari pimpinan agar apa yang mereka kerjakan berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Kusuma (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Artinya, lingkungan kerja yang baik tidak selalu menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Hasil

penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sedarmayanti, 2009). Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3 Pengaruh antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F di atas, dimana $F_{hitung} 43,528 > F_{tabel} 3,134$ dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, terbukti ada pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan kepemimpinan yang berkarakter dan dapat mengayomi karyawan akan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Dari pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantu penelitian ini. Terima kasih kepada Rektor UMSU dan jajarannya. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, Ketua LP2M UMSU dan semua pihak terkait yang tidak dapat disebutkan secara individual.

Daftar Pustaka

- Ahmad Shalahuddin. 201. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Sumber di Jatin di Kalimantan Barat. **6**, 89–104.
- Andari. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. **2**, 16–26.
- I Ketut Kusuma Yogi Antara. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Terus di Bali. **9**, 156–165.
- Moeharino. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedy, 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar, Bandung.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. PT. Rajawali Pers, Jakarta.