

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard

Setianingsih¹, Edduar Hendri², Agus Mulyani³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, setianingsih1204@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendrieddur71@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, agusmulyani008@gmail.com

ABSTRAK

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di PT. Sumatera Prima Fiberboard memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di PT. Sumatera Prima Fiberboard mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini melibatkan empat puluh orang sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil analisis berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak sebesar 53,5% terhadap perubahan kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Temuan uji Hipotesis t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Temuan uji Hipotesis F simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The question asked in this study is whether the work environment and leadership style at PT. Sumatera Prima Fiberboard have an impact on employee performance. The purpose of this study is to determine how the work environment and leadership style at PT. Sumatera Prima Fiberboard affect employee performance. The factors in this study include employee performance, work environment, and leadership style. This study involved forty samples. The sampling technique used was saturated sampling. Primary data is the type of data used in this study. The method used in this study is a questionnaire. The method used is quantitative analysis. The results of multiple analysis show that the work environment and leadership style have a major impact on employee performance. The results of the determination coefficient show that the work environment and leadership style have an impact of 53.5% on changes in employee performance. The findings of the study show that the work environment and leadership style have an impact on employee performance. The findings of the Hypothesis t test show that the work environment and leadership style have a major impact on employee performance. The findings of the simultaneous Hypothesis F test show that the work environment and leadership style have a major impact on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Work Environment And Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi atau bisnis untuk mengelola, mengendalikan, dan mengarahkan tenaga kerjanya dengan cara yang memaksimalkan potensi setiap karyawan dan memajukan tujuan perusahaan merupakan salah satu faktor yang lebih penting yang menentukan keberhasilannya daripada sumber daya



keuangannya. Oleh karena itu, untuk menjamin bahwa orang yang tepat berada pada pekerjaan yang tepat, perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) biasanya dilakukan di organisasi atau perusahaan.

Individu-individu produktif yang menggerakkan suatu organisasi baik di dalam perusahaan maupun lembaga dikenal sebagai sumber daya manusia, atau SDM. Menurut Susan, sebagai aset, mereka membutuhkan pengembangan keterampilan dan pelatihan (2019:954).

Hanafi, Almy, dan Siregar (2018:56) menyatakan bahwa manajer dapat membentuk kepribadian atau perilaku bawahannya melalui penggunaan gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus memiliki gaya tertentu agar dapat mengelola timnya dengan baik dan membimbing mereka menuju tujuan perusahaan. Ada lima jenis gaya kepemimpinan, menurut Ganyang (2018:166): menerima, demokratis, partisipatif, otokratis, dan paternalistik. Setiap pemimpin di PT. Fibreboard Sumatra Prima memiliki gaya yang unik, seperti halnya para pemimpin di industri logistik yang menggunakan pendekatan kepemimpinan demokratis. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin dan kelompok yang mereka awasi berbagi wewenang dan tanggung jawab yang sama. Pemimpin tidak berdaya tanpa dukungan pengikut, dan sebaliknya. Bersama-sama, sejumlah subjek yang berkaitan dengan kebutuhan umum.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga dapat dinilai dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dijelaskan oleh Wahyuningsih (2018:2) sebagai tempat melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Di dalam perusahaan, rasa kekeluargaan yang kuat dapat dipupuk oleh pimpinan dan karyawan serta rekan kerja yang memiliki koneksi kerja yang baik. Lingkungan kerja yang positif berpengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, meskipun lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kinerja dan semangat kerja karyawan.

Selain keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika, seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi harus bekerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2017:11).

Berdasarkan kejadian yang diamati, peneliti menyimpulkan bahwa kesulitan yang dialami karyawan PT. Sumatra Prima Fibreboard dalam mengisi survei pada item studi turut menyebabkan kinerja mereka di bawah standar. Masalahnya adalah gaya kepemimpinan pemimpin yang masih buruk, yang menyebabkan seringkali terjadi kesalahpahaman tentang prosedur pembagian tugas dan membuat karyawan kesulitan memilih tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan dalam urutan apa. Peneliti menemukan fenomena tambahan, yaitu di tempat kerja, selain kendala gaya kepemimpinan. Karena rekan kerja di departemen yang berbeda masih tidak memperlakukan satu sama lain dengan rasa hormat dan kasih sayang, karyawan mungkin terus merasa tidak nyaman di tempat kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan PT. Sumatra Prima Fibreboard. PT. Fibreboard Sumatra Prima merupakan perusahaan satu lokasi yang mematuhi ISO 9001:2015 dan ISO 14001:2015. PT. Sumatra Prima Fibreboard dapat menerapkan sistem ISO 9001 & 14001 pada seluruh unit, produk, lokasi, dan aktivitasnya asalkan memiliki kendali

dan pengaruh terhadap area tertentu. antara lain Wisma Indocement yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman lantai 7, kav 70-71 jkt 12910, dan PT. Sumatra Prima Fibreboard yang beralamat di Desa Palem Raya, KM.28 Indralaya, Ogan Ilir, Sumatera Selatan (30662). Penelitian yang dilakukan pada tahun 2022 oleh Adel Saputri menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pola perilaku dan sikap seorang pemimpin yang digunakannya untuk mengarahkan, meyakinkan, dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugas dengan memaksimalkan keterampilannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut sebagai gaya kepemimpinannya (Ganyang, 2018:165).
Kepemimpinan,

menurut Fahmi (2017:15), adalah ilmu yang mengkaji secara saksama cara mengawasi, mengelola, dan meyakinkan orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi yang telah diatur sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang diusulkan, menurut Busro (2020:226), terutama berkaitan dengan bagaimana pemimpin dapat membuat pengikutnya secara sukarela melakukan tugas-tugas terkoordinasi tertentu atas permintaan mereka tanpa memberikan tekanan yang tidak semestinya kepada mereka untuk memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Khaeruman dkk. (2021:44), gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk memberi inspirasi, membujuk, mengatur, dan membimbing orang lain atau bawahan untuk melaksanakan tugas berdasarkan keahlian dan keinginan untuk terlibat dalam mencapai tujuan tertentu.

Hasnawati (2020:17) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin membentuk perilaku atau karakter pengikutnya.

Menurut definisi yang diberikan di atas, gaya kepemimpinan mengacu pada metode yang digunakannya untuk mengatur dan membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahyuni (2018:5), pada hakikatnya terdapat dua unsur dalam peranan gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Ciri-ciri yang berhubungan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola tindakan atau tugas.
2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan individu dalam memenuhi tugas-tugas utama kelompok atau organisasi.

Menurut Afrizal dkk. (2020:1), di antara peran kepemimpinan adalah :

1. Kepemimpinan satu arah pada posisi komando. Meskipun pelaksanaan tugas pemimpin penting, posisi konsultatif merupakan peran kepemimpinan dua arah bagi mereka yang dipimpin.
2. Peran partisipasi, yang mencakup fungsi kepemimpinan dua arah di mana pemimpin membangun hubungan yang bermanfaat dengan individu yang berada di bawah arahnya dan menawarkan bantuan kepada mereka.
3. Peran delegasi merupakan kewajiban pemimpin untuk memberikan kebebasan kepada orang lain untuk memilih, memutuskan, dan/atau melaksanakan keputusan, dengan atau tanpa persetujuan pemimpin.



Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Ganyang (2018:167), terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis. Pemimpin yang otokratis akan memanfaatkan kekuasaannya secara maksimal. Para pekerja diberi tanggung jawab untuk melaksanakan instruksi pemimpin dan hanya dipandang sebagai bawahan.
2. Kepemimpinan yang paternalistik. Pemimpin jenis ini biasanya memiliki hubungan ayah-anak dengan bawahannya. Para pekerja memandang atasannya sebagai figur ayah yang kuat, sementara mereka dipandang sebagai anak-anak yang tidak berdaya dan membutuhkan arahan untuk menuju kedewasaan.
3. Pendekatan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi. Dalam kepemimpinan partisipatif, para anggota staf memiliki banyak fleksibilitas untuk bertukar ide guna mencapai tujuan individu, kelompok, dan perusahaan.
4. Pendekatan kepemimpinan yang demokratis. Dalam gaya kepemimpinan yang demokratis, wewenang dan tanggung jawab dibagi secara merata oleh pemimpin dan bawahan. Pemimpin tidak dapat berfungsi tanpa dukungan dari pengikutnya, dan sebaliknya.
5. Gaya kepemimpinan yang terhormat. Meskipun seorang pemimpin tetap diperlukan dalam gaya kepemimpinan ini, peran karyawan dalam berbagai proses bisnis lebih diperhatikan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2018: 53) menemukan bahwa seorang pemimpin harus mampu menerapkan kedewasaan dalam kepemimpinannya di perusahaan atau lembaganya. Berikut ini adalah lima aspek kepemimpinan:

1. Kemampuan kerja tim yang efektif. Membina hubungan yang erat dengan bawahan untuk memberdayakan mereka dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan tugas yang diberikan.
2. Kemahiran dalam keterampilan. Mampu mengalokasikan pekerjaan sehingga dapat diselesaikan tepat waktu dan menyelesaikan semuanya dengan kemampuan terbaiknya.
3. Kepemimpinan yang terlibat, pengambilan keputusan yang cerdas, dan kapasitas untuk melihat masalah yang muncul di tempat kerja.
4. Kemampuan untuk menetapkan pekerjaan atau waktu. Pastikan Anda dapat menyeimbangkan kepentingan pribadi dan organisasi dengan tujuan yang lebih luas, seperti tujuan organisasi, dan bahwa Anda memiliki cukup waktu tersisa untuk kebutuhan pribadi dan tugas-tugas pencapaian tujuan.
5. Kemampuan untuk menetapkan tanggung jawab atau kekuasaan. Memilih tugas mana yang harus dilakukan sendiri dan mana yang harus diselesaikan sebagai sebuah kelompok merupakan tanggung jawab seorang pemimpin, yang juga memberikan bimbingan dan instruksi sebagai imbalan atas kewenangan pengambilan keputusan.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja

Menurut Kasmir (2019:192), lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, hasil, dan kualitas kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Khaeruman dkk. (2021:27) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai gabungan beberapa komponen yang menyelubungi dan memengaruhi karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja suatu organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, keberhasilan, dan kesejahteraannya secara keseluruhan. Perusahaan dapat memperoleh banyak keuntungan dalam hal produktivitas, kualitas, keterlibatan karyawan, dan kinerja perusahaan secara umum dengan berinvestasi dalam penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung.

Seidarmayanti (2017:02) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua alat dan bahan yang dibutuhkan, ruang tempat seseorang bekerja, dan pengaturan untuk bekerja sendiri maupun berkelompok.

Afandi (2021:66) menegaskan bahwa lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu aspek dari lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas.

Tambunan (2018:176) menegaskan bahwa tempat kerja merupakan faktor penting dalam kehidupan karyawan saat melakukan aktivitas sehari-hari. Definisi tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa tempat kerja terdiri dari berbagai alat dan sumber daya yang dapat digunakan oleh individu maupun kelompok, yang dapat memengaruhi kapasitas mereka dalam menjalankan tugas.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:26) membedakan dua ranah di tempat kerja:

1. Area kerja nyata. Lingkungan kerja fisik terdiri dari banyak objek yang ada di tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk secara langsung memengaruhi orang. Kursi, meja, dan peralatan komputer adalah beberapa contohnya.
2. Tempat kerja yang tidak berwujud. Lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan yang berpotensi secara tidak langsung memengaruhi faktor individu seperti kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kedap air, dan sebagainya.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasan (2021:43), terdapat sejumlah penanda tempat kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Suasana kerja. Lingkungan kerja karyawan dapat memengaruhi kualitas pekerjaannya. Istilah "suasana kerja" mengacu pada hal ini.
2. Hubungan Kerja. Landasan hukum hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan adalah perjanjian kerja yang mencakup ketentuan ketenagakerjaan, upah, dan arahan.
3. Karyawan. Mereka yang bekerja di kantor yang sama dengan Anda adalah rekan kerja Anda. Mereka mungkin anggota tim, rekan kerja di departemen yang berbeda, atau bahkan orang asing yang Anda temui di tempat kerja.
4. Ruang kerja bagi karyawan. Fasilitas adalah sesuatu yang membuat suatu kegiatan atau bisnis menjadi lebih mudah dan cepat dilakukan.
5. 5Peralatan Kerja. Peralatan kerja adalah segala sesuatu yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tugas.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan

Kasmir (2019: 182) Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.



Kinerja pegawai menurut Khaeruman dkk. (2021: 7) ditentukan oleh jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja menurut Fahmi (2017: 226) merupakan hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi sepanjang waktu, baik organisasi tersebut berorientasi pada laba maupun nirlaba.

Kinerja didefinisikan oleh Busro (2020:89) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Definisi ini sejalan dengan komitmen dan tanggung jawab suatu organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuannya yang berkaitan dengan menunjukkan kemampuan, konsistensi, independensi, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang ditetapkan undang-undang, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Menurut Suryani, Sugianingrat, dan Laksemni (2020:2), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kinerja individu yang didasarkan pada hasil kerja yang disampaikan kepada perusahaan tempatnya bekerja, artinya setiap pegawai memiliki hasil kerja yang berbeda satu sama lain dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, kinerja individu merupakan hasil kerja yang dilakukannya untuk menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewenangan dan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja

Fajar dan Heru (2013: 136) menyatakan bahwa penelitian terkini telah mengidentifikasi empat jenis tujuan informasi kinerja:

1. Evaluasi yang menekankan pada perbandingan individu
2. Keseimbangan, yang menekankan bagaimana individu berubah sepanjang waktu
3. Pemeliharaan sistem
4. Menangkap

Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Silaen et al. (2020;40):

1. Standar kerja. Seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya disebut sebagai kualitas kerja.
2. Jumlah. Jumlah waktu yang dihabiskan seorang pekerja setiap hari adalah kuantitas kerja yang mereka lakukan. Ketepatan dan kecepatan output seorang karyawan menentukan volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu, khususnya penggunaan periode kerja yang dimodifikasi sesuai dengan kebijakan.
4. Persentase kehadiran. Jika kehadiran seorang karyawan tidak memenuhi kriteria pekerjaan yang ditetapkan, kemampuannya untuk berkontribusi secara optimal terhadap bisnis akan terganggu.
5. Kolaborasi. Karyawan dapat berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, termasuk output dan perilaku kerja, menurut Kasmir (2019:189):

1. Keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan dan pengetahuan merupakan bakat atau kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin banyak keterampilan dan informasi yang dimiliki, semakin besar kemungkinan seseorang akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar yang ditentukan.
2. Informasi. Pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah pengetahuan. Seseorang yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Desain pekerjaan. Jika suatu pekerjaan dirancang dengan baik, karyawan akan lebih mudah mencapai tujuannya, yang berarti tugas yang dirancang dengan baik akan lebih mudah dilakukan.
4. Karakter. Kepribadian atau watak seseorang yang khas disebut dengan personality. Meskipun setiap individu memiliki watak dan kepribadian yang berbeda-beda, namun kepribadian dan watak yang kuat cenderung akan menjalani kariernya dengan serius dan penuh tanggung jawab, sehingga menghasilkan karya yang bermutu tinggi.
5. Motivasi saat bekerja. Motivator dalam bekerja disebut dengan insentif kerja. Jika karyawan mendapatkan dukungan yang tulus baik dari dalam maupun luar dirinya, maka mereka akan merasa terinspirasi atau terdorong untuk bekerja dengan baik.
6. Empati. Kepemimpinan adalah proses perencanaan, pengawasan, dan pembimbingan bawahan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan.
7. Metode kepemimpinan. Gaya seorang pemimpin mengacu pada bagaimana ia berkomunikasi dengan atau memerintah bawahannya.
8. Budaya dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu pada norma dan praktik yang dijunjung tinggi dan diatur oleh suatu bisnis atau organisasi. Norma atau kebiasaan ini mengatur hal-hal yang relevan, diterima secara umum, dan perlu diikuti oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi.
9. Kepuasan selama bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan gembira, bahagia, atau senang yang dirasakan seseorang saat dan setelah bekerja. Jika pekerja merasa puas dan gembira dalam pekerjaan mereka, mereka akan berhasil dalam peran mereka.
10. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja didefinisikan oleh suasana atau tatanan tempat kerja. Desain fisik, fasilitas, infrastruktur, dan dinamika interpersonal di antara rekan kerja semuanya dapat dianggap sebagai aspek lingkungan kerja. Produktivitas karyawan akan meningkat jika budaya kerja yang sehat dapat dibina di tempat kerja karena tidak akan ada gangguan saat mereka bekerja. Di sisi lain, tempat kerja yang tidak teratur atau tidak nyaman akan mengganggu suasana kerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi hasil kerja. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa tempat kerja seseorang berdampak pada kinerja mereka.
11. Loyalitas di Tempat Kerja. Loyalitas karyawan adalah janji untuk tetap bekerja dan membantu bisnis di mana pun mereka bekerja.
12. Dedikasi. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan merupakan tanda dedikasi mereka.



13. Disiplin Kerja. Disiplin tugas merupakan hasil dari komitmen karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan tekun. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu, seperti datang tepat waktu ke kantor. Setelah itu, karyawan akan diberi hukuman karena melakukan apa yang diperintahkan dan mematuhi perintah. Hasil kerja akan dipengaruhi oleh disiplin karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Beralamat di JL. Trans Sumatera, km 28, Desa Palem Raya Indralaya, Palem Raya, Palembang, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862, penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumatera Prima Fiberboard. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022: 7), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivis dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel secara intuitif melalui analisis data kuantitatif dan statistik untuk menguji suatu hipotesis. Jumlah pekerja di bagian logistik yang menjadi populasi penelitian adalah empat puluh orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah empat puluh orang karena sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas merupakan komponen penting dari setiap penelitian yang bertujuan untuk menemukan kebenaran. Hanya alat yang sah yang dapat mengarah pada penemuan kebenaran. Dengan demikian, validitas dianggap sebagai dasar kebenaran penelitian. Gagasan tentang validitas dipandang sebagai yang paling penting dalam penelitian. Validitas instrumen yang digunakan sering dipertanyakan dalam penelitian. Oleh karena itu, setiap peneliti harus memperhatikan pembuatan instrumen yang sah.

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	R _{hitung}	Nilai Sig	keterangan
1	X1.1	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,001	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,000	0,05	Valid
6	X1.6	0,000	0,05	Valid
7	X1.7	0,000	0,05	Valid
8	X1.8	0,000	0,05	Valid
9	X1.9	0,000	0,05	Valid
10	X1.10	0,004	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Menurut Hasil uji Semua item pertanyaan sah dan layak digunakan karena memiliki nilai sig > 0,05.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	R _{hitung}	Nilai Sig	keterangan
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,000	0,05	Valid
7	X2.7	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,000	0,05	Valid
9	X2.9	0,000	0,05	Valid
10	X2.10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Menurut Hasil uji Semua item pertanyaan sah dan layak digunakan karena memiliki nilai sig > 0,05.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R _{hitung}	Nilai Sig	keterangan
1	Y1	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,000	0,05	Valid
5	Y5	0,000	0,05	Valid
6	Y6	0,000	0,05	Valid
7	Y7	0,000	0,05	Valid
8	Y8	0,000	0,05	Valid
9	Y9	0,000	0,05	Valid
10	Y10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Menurut Hasil uji Semua item pertanyaan sah dan layak digunakan karena memiliki nilai sig > 0,05.

Uji Reliabilitas

Ketepatan dan keakuratan alat ukur selama proses pengukuran dikenal sebagai reliabilitas. Secara bahasa, istilah "reliabilitas" mengacu pada tingkat keandalan hasil pengukuran dan berasal dari istilah "andalan" dan "kemampuan." Selama aspek yang diukur pada subjek tidak berubah, hasil pengukuran dapat diterima jika memberikan hasil yang hampir sama ketika diulang pada kelompok subjek yang sama.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,698	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024



Angka Alpha Cronbach lebih dari 0,60 merupakan indikator umum bahwa alat ukur tersebut cukup andal atau dapat diandalkan dalam contoh ini, kuesioner.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran datanya berdistribusi normal atau tidak.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Lingkung an Kerja	Kinerja Karyawa n
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.5000	25.3250	26.5500
	Std. Deviation	4.53477	5.43204	5.96120
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.130	.119
	Positive	.084	.112	.114
	Negative	-.074	-.130	-.119
Test Statistic		.084	.130	.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.085 ^c	.164 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Residu model Anda memiliki distribusi normal, memenuhi prasyarat penting untuk analisis statistik, khususnya dalam konteks analisis regresi.

Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi multivariat, multikolinieritas menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen.

Hasil Uji Multikolinieritas

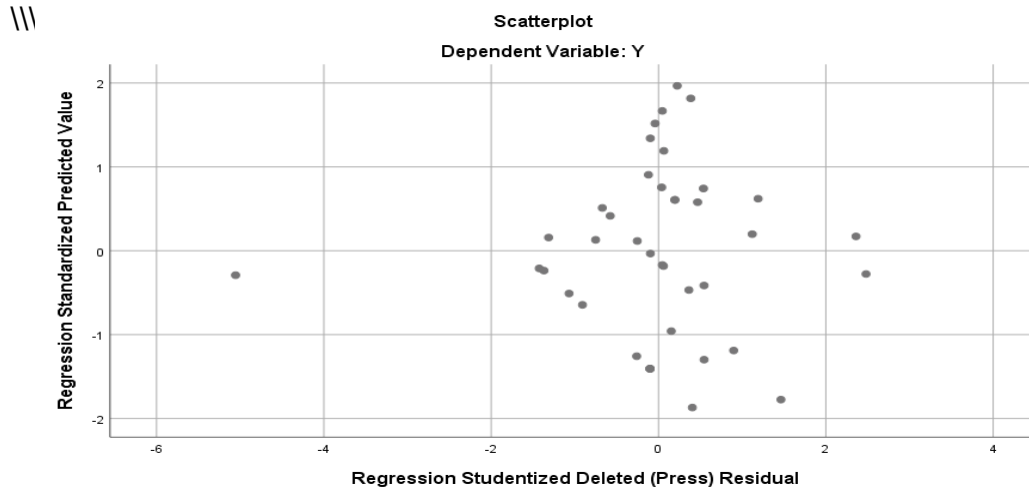
		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)		.226	.823		
	Gaya Kepemimpinan	.496	3.636	.001	.675	1.481
	Lingkungan Kerja	.324	2.378	.023	.675	1.481

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Nilai toleransi masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, menurut hasil uji multikolinieritas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) maupun gaya kepemimpinan (X1), maupun faktor lainnya, tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah terdapat residu atau ketidaksetaraan varians antar pengamatan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah varians residu dalam satu pengamatan berbeda dari pengamatan lain dalam model regresi.



Grafik sebaran residual menunjukkan bahwa distribusi titik data tidak memiliki pola yang jelas. Titik data memiliki jarak yang sama di atas dan di bawah garis 0 sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa untuk semua nilai prediktor, varians residual adalah konstan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari analisis regresi linier sederhana, dikembangkan analisis regresi linier berganda. Satu variabel independen digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam studi regresi linier sederhana. Sebaliknya, dalam analisis regresi linier berganda, variabel dependen diprediksi menggunakan dua atau lebih variabel independen. Sasaran utama analisis regresi linier berganda adalah untuk menentukan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. Kita dapat mengembangkan model prediksi yang berguna untuk meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1						
	(Constant)	.902	3.996	.226	.823	
	X1	.652	.179	.496	3.636	.001
	X2	.356	.150	.324	2.378	.023

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

$$Y = 0,902 + 0,652 X_1 + 0,359 X_2$$



Kinerja karyawan memiliki nilai konstanta sebesar 0,902 yang tergolong baik dan menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,652 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi lingkungan kerja tetap, kinerja karyawan akan meningkat jika gaya kepemimpinannya kuat dan akan turun jika gaya kepemimpinannya lemah.

Kinerja karyawan di PT. Sumatera Prima Fibreboard dipengaruhi secara positif oleh variabel gaya kepemimpinan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,359 (positif). Dengan demikian, dengan asumsi bahwa gaya kepemimpinan tetap sama, kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja membaik dan akan menurun jika lingkungan kerja mempengaruhi karyawan secara negatif.

Hal ini terlihat dari nilai koefisien masing-masing variabel bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan.

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Nilai R	Tingkat Hubungan
1	0,60-0,799	0,731	Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Berdasarkan informasi tersebut diperoleh hasil R sebesar 0,731 yang menunjukkan adanya korelasi signifikan antara faktor gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	0.535	0.510	4.17383

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,535 = 53,5% dapat dipahami dengan menggunakan informasi pada tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa 53,5% varians kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1), sedangkan persentasenya dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, remunerasi, insentif kerja, disiplin, dan loyalitas.

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	.902	3.996	.226	.823
	X1	.652	.179	.496	3.636
	X2	.356	.150	.324	2.378

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

1. Hipotesis pertama, H1, diterima karena variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumatera Prima Fibreboard, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau $0,001 < 0,05$ pada pengujian hipotesis pertama variabel gaya kepemimpinan (X1).
2. Hasil pengujian hipotesis kedua (X2) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumatera Prima Fibreboard, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,023 atau $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua atau H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.329	2	370.664	21.277	.000 ^b
	Residual	644.571	37	17.421		
	Total	1385.900	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0, 2024

Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan hasil pengujian hipotesis (uji F) yang secara simultan (serentak) menunjukkan bahwa nilai dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H3. PT. Prima Fibreboard Sumatera.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sumatera Prima Fibreboard. Jelas terlihat bahwa gaya kepemimpinan PT. Sumatera Prima Fibreboard berada di bawah baik/rendah yang dapat berdampak pada kinerja karyawan yang cenderung menurun atau rendah, berdasarkan analisis distribusi frekuensi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden yang tidak setuju lebih banyak ditemukan pada karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard. Hal ini terlihat dari kesamaan yang ditunjukkan oleh jawaban responden yang cenderung tidak setuju pada pertanyaan mengenai kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang menunjukkan bahwa



rendahnya unsur gaya kepemimpinan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan merupakan suatu konsep dalam ilmu manajemen yang mengkaji bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin dan mengelola timnya dapat memengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sumatera Prima Fibreboard. Berdasarkan analisis distribusi frekuensi jawaban responden terkait lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Sumatera Prima Fibreboard berada pada level kurang baik/rendah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menurun/rendah. Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban tidak setuju lebih banyak terdapat pada responden yang merupakan karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard. Hal ini terlihat dari kesamaan yang ditunjukkan oleh jawaban responden yang sangat tidak setuju terhadap pertanyaan tentang kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard. Temuan ini menunjukkan adanya korelasi yang menunjukkan komponen lingkungan kerja yang rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sumatera Prima Fibreboard.

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinannya, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard berada pada level kurang baik/rendah, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun atau rendah. Tabel tersebut menunjukkan hal tersebut. Jawaban responden yang tidak setuju lebih banyak ditemukan. Hal ini terlihat dari kesamaan yang ditunjukkan oleh tanggapan responden yang sangat tidak setuju terhadap pertanyaan mengenai kinerja karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang menunjukkan bahwa ketika unsur-unsur yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan rendah

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Kabupaten Morowali.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Kabupaten Morowali.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Kabupaten Morowali

Saran

1. Meningkatkan produktivitas pekerja merupakan salah satu tujuan utama setiap bisnis. Elemen kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan mereka. Manajemen PT. Sumatera Prima Fibreboard disarankan untuk dapat mengubah gaya kepemimpinan sesuai dengan tuntutan tenaga kerja,

- membina komunikasi yang transparan dan efisien, serta menilai gaya kepemimpinan secara rutin.
2. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disarankan agar seluruh divisi PT. Sumatera Prima Fibreboard menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan bersahabat, membina hubungan kerja yang sehat, menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta melakukan penilaian rutin terhadap lingkungan kerja.
 3. Baik pemimpin maupun pekerja memiliki tanggung jawab bersama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pekerja dapat secara proaktif meningkatkan kinerja mereka dengan bereaksi secara tepat terhadap kondisi kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andhi Sukma Hanafi, C. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 56.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Dedy Afrizal, Riko Saputra, Lilis Wahyuni, Erinaldi. (2020). Fungsi Instruksi, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal JAPS*, 3.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen kepemimpinan teori & aplikasi*. Alfabeta, cv: Bandung.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Heru, S. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siregar, S. (2018). *Statistic Parametric untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Wahyuni, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*.
- Wahyuningsih, S. (2018). pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Warta Edisi : 57, 2*.

