

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PT. INTI INDOSAWIT SUBUR KECAMATAN MARO SEBO ILIR DI KABUPATEN BATANGHARI

Etty Siswati¹

Abstract

The purpose of this study were (1) .To determine the influence of leadership style on employee performance of PT Inti Subur Indosawit Maro Sebo Ilir in Batanghari regency. (2) .To determine the influence of the work environment on employee performance PT.Inti Indosawit Fertile Maro Sebo Ilir in Batanghari regency. (3) .To determine the effect of leadership style and work environment to employees performance at PT.Inti Indosawit Fertile Maro Sebo Ilir in the district of Batanghari.

Methods of data collection used a survey method was used to obtain information from respondents by using interview techniques and distribute a list of questions and by using a Likert scale measurement. The population in this study is covering all employees at PT. Subur Indosawit core Maro Sebo Ilir Batanghari regency. The number of 57 employees. Data analysis tool used is multiple regression method uses computer assistance through the program SPSS 20.0 for windows.Leadership Style analysis results showed positive and significant impact on the performance of employees at PT.Inti Indosawit Subur in Batanghari regency. Work Environment and significant positive effect on employee performance PT.Inti Indosawit Fertile Maro Sebo Ilir in Batanghari regency.

Keywords: leadership style, work environment, employee performance, PT.Inti Indosawit Subur Maro Sebo Ilir Batanghari district.

PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada saat ini banyak didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan juga tuntutan daya saing dari berbagai macam hasil produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi manajemen yang merupakan suatu cara atau alat untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang, baik pemerintah maupun swasta dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Tingkat keberhasilan organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasarannya yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan ada beberapa hal ataupun unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Salah satunya adalah sumber daya yang telah tersedia dan jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan

mencapai tujuan yang baik sesuai dengan yang telah direncanakan, sehingga peranan kepemimpinan sangatlah penting guna mencapai tujuan tersebut.

Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya dengan gaya yang dimiliki seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai hasil kinerja yang baik.

Selain gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk biasa memberikan arahan kepada para bawahannya, hal lain yang harus dipahami seorang pemimpin adalah mengatur para bawahannya karena itu merupakan hal yang sangat sulit karena harus dengan menggunakan pikiran, perasaan, status keinginan dan latar belakang yang berbeda yang akan dibawa dalam suatu organisasi. Karyawan yang tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin, modal ataupun yang lainnya. Karena karyawan merupakan asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karena tujuan tidak akan terwujud tanpa peran dari karyawan meskipun alat-alat canggih dimiliki oleh perusahaan tersebut karena alat-alat tersebut tidak akan ada manfaatnya bagi suatu perusahaan, jika peran aktif dari karyawan tidak diikuti sertakan.

Sehingga dengan memadukan antara

¹ Dosen STIE-GK Muara Bulian

kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan maka seorang pemimpin harus bisa menyatukan kedua hal tersebut, salah satunya harus dengan kepemimpinan yang baik. Sehingga karyawan mau bekerja secara produktif dan dapat mewujudkan tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan juga terampil tetapi mereka mau bekerja giat sesuai dengan tujuan guna mencapai apa yang menjadi harapan dari suatu perusahaan tersebut secara bersama-sama. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi suatu perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Kecanggihan peralatan harus didukung dengan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi setiap perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan kemajuan teknologi sekarang ini.

Begitu juga Gaya kepemimpinan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari, dimana kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan yang baik yang bisa melihat keadaan dari para karyawannya karena kinerja merupakan cara yang diperoleh dari hasil kepemimpinan yang baik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang akhirnya akan berdampak pada kesejahteraan para karyawan.

Adapun faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai waktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang pada akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting

untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja itu tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi permasalahan di PT. Inti Indosawit Subur diantaranya :

1. Gedung kantor yang kurang besar.
2. Cat Tembok yang masih kusam.
3. Tata ruang yang belum tersusun secara baik yang menyebabkan ruangan terlihat sempit.
4. Terdapat keluhan dari karyawan wanita mengenai asap rokok di area kerja yang sangat mengganggu aktifitas pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari. 2) Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari. 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari. 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari. 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu program *SPSS for windows Versi.20.0* pada tabel 1 coefficients.

singnifikan parameter secara individu

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.039	2.420		1.256	.215
Gaya_Kepemimpinan	.515	.089	.570	5.820	.000
Lingkungan_Kerja	.336	.096	.342	3.494	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Dalam perhitungannya diperoleh nilai koefisien regresi pada tabel 1 Coeffecient tersebut, dengan persamaan sebagai berikut :
 $Y = 3.039 + 0,515 X_1 + 0,336 X_2$
 Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa :

1. Ini berarti jika semua variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai (0) maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 3.039
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,515 bernilai positif ini mempunyai arti bahwa jika Gaya Kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Asumsi variabel lain tetap
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,336 bernilai negatif ini mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dengan.Melalui bantuan program SPSS for Windows Versi 20.0 pada tabel Coeffecient.

a. Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 5.820 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,67303 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5.820 > 1,67303$. Nilai signifikasi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa Gaya

Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5.820 > 1,67303$.

b. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3.494 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,67303 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.494 > 1,67303$. Nilai signifikasi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa lingkungan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.494 > 1,67303$

2. Uji F

Dalam melakukan Uji F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan F hitung > F tabel. Uji F digunakan untuk pengujian pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

Uji f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.586	2	42.793	25.094	.000 ^a
	Residual	93.793	55	1.705		
	Total	179.379	57			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows versi.20.0 pada tabel diatas, Uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 25.094 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Sementara nilai F-tabel sebesar 3,16 (dari perhitungan $dk1 = 2 = 0,05$ dan $dk = 57-2-1 = 54$ diperoleh F tabel (3,17). Ini berarti bahwa F hitung (25.094) $>$ F tabel (3,17) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja

(X_2) berpengaruh positif secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

3. Adjust R Square

Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 20.0 dilihat pada tabel 3 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.458	1.30588

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien (*Adjusted R Squere*) 0,458 yang artinya bahwa dari semua variabel bebas yaitu pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari sebesar 45,8 %, sedangkan sisanya sebesar 54,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari. Diperoleh t tabel sebesar 1,67303 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5.820 > 1,67303$.
2. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Inti Indosawit Subur Kecamatan Maro Sebo Ilir di

Kabupaten Batanghari. Diperoleh t tabel sebesar 1,67303 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.494 > 1,67303$.

3. Secara bersama-sama Uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 25.094 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Sementara nilai F-tabel sebesar 3,17 (dari perhitungan $dk1 = 2 = 0,05$ dan $dk = 57-2-1 = 53$ diperoleh F tabel (3,17). Ini berarti bahwa F hitung (25,094) $>$ F tabel (3,17)

Dan dengan menggunakan Analisis Koefisien Determinasi didapat bahwa secara bersama-sama persentase pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja karyawan di PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan maro Sebo Ilir di Kabupaten Batanghari sebesar 45,8 %, sedangkan selebihnya sebanyak 54,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penulisan ini.

Saran

1. Pemimpin harus mengetahui kondisi lingkungan kerja kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik maupun yang berhubungan dengan aspek

- psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.
2. Pemimpin senantiasa mengembangkan pola gaya kepemimpinannya menuju gaya kepemimpinan yang paling ideal dan efektif diterapkan pada lingkungan organisasinya.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Agus M. Tulus. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- AugustyFerdinand, 2006, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. Drs.2004. *Manajemem Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta. Gehliaindonesia.
- Hasibuan, S. P, Melayu. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia* cetakan kesepuluh. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ed.7. Jakarta: Erlangga.
- Jalaluddin Rakhmad. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Jakarta.
- Manullang, Marihot AMH.2002. *Manajemen Personalialia*.Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2005. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Onong, Uchjana Effendy. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosoentono, Suyadi, Drs.2002.*Pengantar Bisnis Modern*, Jakarta ;Bumi Aksara.
- Sarwoto.2002. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soeprihanto, Jhon. 2002. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPEF. Yogyakarta.
- Subiyakto, Haryono. 2001. *Statistik Inferen*. Yokyakarta: STIE Ykpn.
- Sunyoto Munandar Ashar. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Stephen P. Robins dan Timhoty A. Jugde. 2008 *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)* edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabetha: Bandung.
- Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.