

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CUCI
SARANG BURUNG WALET MANGLI JAYA**

ALIFIAN NUGRAHA*

WINARTI NINGSIH

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

*Email: iandgrahasaputra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan cuci sarang burung walet Mangli Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan menekankan analisisnya pada data data numerik atau angka guna menguraikan suatu keadaan atau masalah dari objek yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember yang berjumlah 31 orang. Mengingat jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengobservasi semua anggota jadi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan masalah yang timbul, tujuan penelitian, dan hasil analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Koefisien determinasi dinyatakan nilai Adjusted R Square adalah 0,704 atau 70,4%. Regresi berganda dengan persamaan $Y = 3,967 + 0,136X_1 + 0,080X_2 + 0,704$ artinya tanpa dipengaruhi apapun maka kinerja karyawan mempunyai nilai konstanta positif sebesar 3,967. Dengan peningkatan satu variabel X_1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,136 satuan. Dengan peningkatan satu variabel X_2 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,080 satuan. Uji secara simultan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember. Uji secara parsial hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel gaya kepemimpinan

Kata Kunci: Karyawan, Kinerja, Gaya Kepemimpinan

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan karyawan yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala tugas pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan sesuai dengan standar maka kinerja perusahaan keseluruhan akan meningkat.

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para karyawan dalam menjalankan tugas pokoknya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang bekerja mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perusahaan dapat terus meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lainnya.

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Menurut Mangkunegara (2010) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif,

komunikasi, budaya kerja, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kinerja karyawan dapat diartikan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Tugas pemimpin sebuah perusahaan untuk menciptakan kegiatan yang bertujuan melalui visi, misi, strategi organisasi yang disiapkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi dituntut untuk memilih gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor seperti faktor dari pemimpin itu sendiri, faktor yang ada pada bawahan, dan faktor lingkungan atau situasi dan kondisi yang ada disekitar organisasi.

Berhasil tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai

tujuan selain bergantung pada kepemimpinan dan gaya kepemimpinan juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan kerja.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan tetapi disiplin kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember merupakan perusahaan milik perorangan yang bergerak dibidang jasa perdagangan sarang burung walet dan kondisi nyata melakukan kegiatan aktivitas dibidang ekspor, perusahaan ini kaitannya dengan pemasaran sudah menjangkau ekspor di negara China, namun dalam pengirimannya menggunakan pihak kedua di surabaya. Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember mempunyai 31 karyawan yang semuanya adalah perempuan sehingga setiap karyawan

memiliki keterampilan yang berbeda. Di perusahaan ini karyawan dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian pembersihan berjumlah 25 orang dan bagian cetak 6 orang.

Berdasarkan hasil observasi pada perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember didapatkan beberapa permasalahan yang di hadapi oleh para karyawan, diantaranya pada lingkungan kerja fisik berupa penerangan ditempat kerja, karena diperusahaan ini menggunakan penerangan lampu sehingga ketika listrik padam para karyawan tidak dapat membersihkan sarang burung walet karena kurangnya fasilitas generator yang ada di perusahaan, selain itu sirkulasi udara di perusahaan kurang dikarenakan jendela sedikit dan hanya memiliki 2 kipas angin, hal ini dapat menghambat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya ketika cuaca panas karena sirkulasi udara tidak lancar. Untuk lingkungan kerja non fisik berupa hubungan yang harmonis antar karyawan yang masih ada kendala dikarenakan sistem kerja borongan dan perbedaan

kinerja masing-masing karyawan sehingga terjadi persaingan antara para karyawan, walaupun perusahaan sudah memberi insentif sebagai penunjang semangat kerja karyawan namun tidak semua karyawan mempunyai kesempatan untuk maju dikarenakan setiap karyawan memiliki kreatifitas dan kecekatan dalam bekerja yang berbeda sehingga dapat menentukan pendapatan insentif yang diterima.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Beberapa pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, antara lain menurut Hasibuan (2001:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hal-hal tersebut yang membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember”**.

2.2 Fungsi-Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Jiwanto (1985:11) adalah memperoleh jenis karyawan yang tepat dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Lain halnya, fungsi manajemen sumber daya manusia sama halnya dengan fungsi yang ada dalam manajemen sendiri, seperti apa yang dikemukakan G. Terry dalam bukunya *Principle of Management* yang menyatakan bahwa, fungsi manajemen meliputi

Planning, Organizing, Actuating dan Controlling (POAC).

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau instansi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan.

2.4 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai, Deddy Mulyadi (2012:7) mengemukakan bahwa teori yang

berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori mengenai kepemimpinan dapat digolongkan kedalam dua pendekatan utama, yaitu:

1. Pendekatan Sifat
2. Pendekatan Kepribadian Perilaku

2.5 Tipe Kepemimpinan

Kepimpinan di dalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Veitzhal Rivai (2012:42) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut merasa nyaman di tempat kerjanya dan melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

2.7 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai apabila banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak tepat waktu hal ini akan merugikan perusahaan.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu suatu

bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan menekankan analisisnya pada data data numerik atau angka guna

menguraikan suatu keadaan atau masalah dari objek yang diteliti. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih menjadi objek penelitian adalah Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya yang beralamat di Jl. Otto Iskandar Dinata No. 22-23 Mangli kec. Kaliwates Jember. Operasional penelitian dilakukan selama 3 bulan pada bulan Agustus – Desember 2018.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember yang berjumlah 31 orang. Mengingat jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengobservasi semua anggota jadi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan

sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh.

3.4 Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Variabel yang diidentifikasi sebagai variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013:43).

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, dapat ditarik

kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

b. Gaya Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai, Deddy Mulyadi (2012:7) mengemukakan bahwa teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori

2. Variabel Terikat/*Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:43). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun

kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data interval, dikarenakan menggunakan skala likert.

2. Sumber Data

Ada dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah hasil kuisisioner yang langsung dibagikan dan di isi oleh seluruh karyawan di Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya Kec. Kaliwates Jember.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= n-2, n dalam penelitian ini adalah jumlah sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 dan besarnya df dapat dihitung 31-2=29. Dengan df=29 dan pada taraf signifikan 95 % atau *alpha* (α) 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,3550$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka item pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2013:45).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
Lingkungan Kerja	Q1	0,824	0,3550	Valid
	Q2	0,826	0,3550	Valid
	Q3	0,814	0,3550	Valid
Kepemimpinan	Q1	0,905	0,3550	Valid
	Q2	0,887	0,3550	Valid
	Q3	0,914	0,3550	Valid
Kinerja Karyawan	Q1	0,967	0,3550	Valid
	Q2	0,455	0,3550	Valid
	Q3	0,959	0,3550	Valid

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan item yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

4.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas melalui perhitungan SPSS diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,749	Reliabel
Kepemimpinan	0,885	Reliabel
Kinerja Usaha	0,777	Reliabel

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha seluruh Item variabel* >0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,149
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,079

Sumber : Data diolah (2018)

Dapat diketahui nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,149 dan nilai *Asymp. Sig.* = 0,079 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah memiliki nilai residual normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi adalah dengan uji glejser, dengan kriteria pengujian jika semua variabel bernilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Dan t_{tabel} diperoleh dari $df = n - k$ atau $31 - 3 = 28$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,701.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,459	0,156	Bebas Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	1,143	0,263	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2018)

3. Uji Multikolinearitas

Apabila nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai *VIF* > 10, maka terjadi multikolinearitas. Tetapi apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,514	1,945	Bebas Multikolinearitas
Kepemimpinan	0,514	1,945	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah (2018)

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^b	.402	.360	1.72843

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2018)

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,402 atau 40,2% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,402. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,402$$

$$e = 0,598 \text{ atau } 59,8\% \text{ (nilai } e_1)$$

Angka 59,8% mempunyai makna besarnya faktor lainnya yang tidak diterangkan pada penelitian ini.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Partial		
1 (Constant)	1,685	1,820			,860	,397
Lingkungan Kerja	,008	,204	,000	,032	,032	,975
Kepemimpinan	,616	,191	,830	,3,000	,004	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2018)

Dari Tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,685 + 0,008X_1 + 0,616X_2$, dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1,685

Nilai konstanta positif sebesar 1,820, tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) dikontrol (dianggap konstan), maka variabel kinerja Karyawan (Y) akan naik.

2. Koefisien Lingkungan kerja (X_1) = 0,008

Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,008. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, jika lingkungan kerja (X_1) naik dan kepemimpinan (X_2) dikontrol (dianggap konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan naik.

3. Koefisien Kepemimpinan (X_2) = 0,616

Variabel kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,616. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, jika kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_1) dikontrol (dianggap konstan), maka kinerja karyawan akan naik.

4.6 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} . Untuk *degree of freedom* (df_1) = k-1, df_2 = n-k. besarnya df adalah $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 31-3 = 28$, pada taraf signifikan 95 % atau alpha

(α) 5% diperoleh nilai F_{tabel} model I = 3,32.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,288	2	28,143	9,420	,001 ^b
	Residual	83,648	28	2,987		
	Total	139,936	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2018)

Dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu $9,420 > 3,32$ dengan nilai signifikansi 0,01. Dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$, hal ini berarti H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.7 Uji t (Parsial)

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Tabel 9. Uji t

Variabel	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,701	0,032	0,975	Ditolak
Kepemimpinan	1,701	3,090	0,004	Diterima

- Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) : $df = n - k$

- t_{tabel} model I : $31 - 3 = 28$
maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,701$.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan cuci sarang burung walet mangli jaya kec. Kaliwates Jember, kabupaten Jember, dapat diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, artinya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan terlibat secara langsung dalam suasana lingkungan kerja yang ada di perusahaan dan pemberian insentif yang diterima oleh karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Sedarmayanti (2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun

sebagai kelompok, dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan, serta menurut Sarwoto (2010), gaya kepemimpinan merupakan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan cuci sarang burung walet mangli jaya kec. Kaliwates Jember. Hal ini bertentangan dengan teori Mangkunegara (2004) yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk

suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Berdasarkan penjelasan dan hasil yang didapat dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini responden atau karyawan di perusahaan cuci sarang burung walet mangli jaya tidak memperhatikan variabel lingkungan kerja dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan lingkungan kerja itu sendiri sudah terlalu melekat pada karyawan sehingga tidak disadari, Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan Dori Mittra Candana (2018), Lia Cahya Ningtyas N, dkk, (2013) dan Siti Lilatul Iklima (2017). yang menyatakan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan cuci sarang burung walet mangli jaya kec. Kaliwates Jember.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan masalah yang timbul, tujuan penelitian, dan hasil analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,704 atau 70,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh semua faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 0,704 atau 70,4%, sementara faktor yang tidak masuk dalam penelitian sebesar 29,6%.

Regresi berganda dengan persamaan

$$Y = 3,967 + 0,136X_1 + 0,080X_2 + 0,704$$

artinya tanpa dipengaruhi apapun maka kinerja karyawan mempunyai nilai konstanta positif sebesar 3,967. Dengan peningkatan satu variabel X_1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,136 satuan. Dengan peningkatan satu variabel X_2 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,080 satuan.

Uji secara simultan mempunyai $F_{hitung} (7,322) > F_{tabel} (3,39)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih

kecil dari 0,05, artinya secara simultan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember.

Uji secara parsial hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel insentif yang mempunyai nilai $t_{hitung} (3,665) > t_{tabel} (1,701)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya kec. Kaliwates Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik, karena variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan sirkulasi udara dan

- penerangan yang memadai.
2. Untuk seluruh karyawan hendaknya memperbaiki hubungan yang belum harmonis agar hubungan yang ada dalam perusahaan selalu harmonis.
 3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti motivasi karyawan, dukungan atasan terhadap bawahan dan keberadaan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- _____, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Agus Dharma. 2001. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

- _____. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru. Unri Press.
- Ir. M. Iqbal Hasan, M.M., 2005, "Pokok – Pokok Materi Statistik 2 ", PT Bumi Aksara, Jakarta, Cetakan ketiga.
- Justin.T.Sirait, 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Mayangsari, Lia. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan Pt. Pusri. Skripsi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Panggabean, Mutiara S, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. (2010). Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Cetakan Keenambelas. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2004). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan
- Soetjipto, Budi W, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2003. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.