

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PROVIS GARUDA SERVICE DI PELABUHAN BAKAUHENI
LAMPUNG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT
TOWARD THE PERFORMANCE AT PT PROVIS GARUDA
SERVICE DI PELABUHAN BAKAUHENI
LAMPUNG SELATAN***

Nanda Pramana Putra dan Heny Herawati
STIE Krakatau dan STIM Mutiara Jaya

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 95 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 28,9%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 28,3%. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 29,6%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is eksploratif. This research is intended to make the exposure study systematically, factual, and accurate information on the facts - the facts and the nature - the nature of a particular population. This study used 95 study respondents. There are three variables in this study are: two (2) independent variables (X_1 and X_2) and 1 (one) in which the dependent variable Leadership (X_1) and Work environment (X_2) as independent variables and Employee Performance (Y) as variable bound. From the data processing has been found that answers the following hypothesis; there is Leadership influence (X_1) on Employee Performance (Y), with the degree of influence (R-square) of 28.9%,. There is the influence of Work environment (X_2) toward Employee Performance (Y), with the degree of influence of 28.3%. There is the influence of leadership (X_1) and work environment (X_2) by simultans toward Employee Performance (Y), with the degree of influence of 29.6%.

Keywords: Leadership, work environment and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusia lah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Menurut Effendy (2004), Kepemimpinan dimaksudkan sebagai proses dimana seorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*Influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Apabila kemampuan pemimpin dapat memfungsikan perannya, maka peran karyawan juga sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan, diiringi penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, saling kerja sama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Bagaimana seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan tempatnya bekerja tidak baik.

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa Kepemimpinan yang efektif, karyawan cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan

kurang termotivasi.

Amirullah dan Haris Budiyo (2004, hal.245) mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakantugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok”. Selanjutnya menurut Amini (2004, hal.140): “Kepemimpinan dapatdiartikan sebagai suatu keadaan dimana satu individu melakukan satu tindakan sesuai dengan kesepakatan”.

Menurut Luthans, (2002:619-627) dalam Thoyib (2005) ada beberapa aspek kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Komunikasi Verbal dan Reliabilitas, yaitu seorang pemimpin harus memiliki kecakapan komunikasi terutama verbal sehingga dapat menterjemahkan visi dan misi kepada bawahan dan memiliki kemampuan membangun kerja tim atau kelompok.
2. Pendelegasian Wewenang, yaitu otoritas yang melekat pada seorang pemimpin sehingga dapat menggerakkan organisasi dan tujuan dapat dikerjakan secara bersama-sama.
3. Pengambilan Keputusan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan pada kondisi dan situasi apapun, sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Pemecahan Masalah, timbulnya permasalahan dalam organisasi dimaksudkan untuk menumbuhkan inovasi dan penyelesaian tugas-tugas, diperlukan sikap pemahaman dan penafsiran yang memadai sehingga masalah-masalah yang timbul bisa diselesaikan.
5. Motivasi dan pengaruhi orang lain, yaitu seorang pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan dapat memberi motivasi pada bawahan sehingga organisasi dapat

digerakkan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu memberi teladan yang diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawabnya. Sedangkan dalam meningkatkan produktifitas karyawan, maka perlu dilakukan pendekatan psikologis dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri pemimpin, seperti faktor motivasi, ketenangan, kepribadian dan kehidupan emosional.

Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai kinerja karyawan yang diperolehnya adalah tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pimpinan, maka disitu kinerja karyawan nilainya rendah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sikap dan perilaku seseorang untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dikatakan efektif manakala para bawahan merespon pimpinan, karena ingin melakukan tugas dan menemukan kompensasinya, lalu bawahan menghormatinya, patuh dan taat kepada pimpinan, dan sengan hati bekerjasama dengannya. Kemudian merealisasi bahwa permintaan pemimpin konsisten dengan beberapa tujuan pribadi bawahan.

Sedarmayanti (2007: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohari (2002: 136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik

merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Nitisemito (2002: 183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan

sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari

dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2007). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan

dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Robbins, 2006).

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Menurut Nainggolan H. (1992: 122-124) dalam Umar (2008), aspek-aspek penilaian kinerja karyawan mencakup:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan.
- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta keberanian memikul risiko atas keputusan yang

diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

- c. Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- d. Kejujuran, yaitu ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- e. Kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f. Prakarsa, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah dalam mengambil tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Robbins (2006), yaitu:

- a. Kualitas kerja ; diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat

menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

- f. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan, keadaan yang terjadi pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang ada sudah baik tetapi belum optimal terlihat dari kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari penataan ruangan yang kurang baik sehingga runagan tampak sempit dan masih adanya pedagang-pedagang yang masuk ke kantor menawarkan produk sehingga dapat mengganggu aktifitas dalam bekerja, serta kinerja karyawan masih rendah terlihat dari masih adanya karyawan yang lambat dalam penyelesaian pekerjaan dan pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan target. Di samping itu tingkat kehadiran karyawan PT. Provis Garuda Service masih rendah hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan 2017

| No | Bulan | Kehadiran | Kehadiran yang diharapkan | Ket |
|-------------|----------|-----------|---------------------------|-----|
| 1 | Januari | 78% | 100% | |
| 2 | Februari | 80% | 100% | |
| 3 | Maret | 80% | 100% | |
| 4 | April | 80% | 100% | |
| 5 | Mei | 85% | 100% | |
| Rata - rata | | 80,6% | 100% | |

Sumber: PT. Provis Garuda Service Pelabuhan Bakauheni, Lampung Selatan, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum maksimal. Tingkat

kehadiran tertinggi karyawan yang terjadi pada bulan Mei 2017 yaitu 85%, kemudian untuk tingkat terendah terjadi pada bulan Januari 2017 yaitu 78%.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan”**.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan?
3. Apakah Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan?

Batasan Masalah.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.
3. Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan untuk melihat tinggi rendahnya hubungan atau pengaruh antar variabel dan untuk mencari atau memperoleh informasi tentang keadaan nyata sekarang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Penelitian ini juga menggunakan metode survey yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologi maupun psikologis.

Kedua penelitian tersebut diatas menggambarkan suatu keadaan yang sementara berjalan saat penelitian dan melakukan penelitian pada populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel, maka penelitian ini diklarifikasikan jenis penelitian survey, yang termasuk dalam metode deskriptif.

Melalui penelitian tersebut penulis dapat memastikan berapa besar yang disebabkan oleh suatu variabel dengan hubungan atau pengaruhnya antara yang disebabkan oleh variabel lain, dengan menggunakan jenis

penelitian ini diharapkan mampu menggali tentang pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi tiga variabel yaitu 1 variabel terikat (*dependent*) dan 2 variabel bebas (*independent*) untuk lebih memperjelas beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat juga dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Operasional Variabel Kepemimpinan

| Variabel | Indikator | Skala |
|---|---|--------|
| Kepemimpinan (X ₁) Amirullah dan Budiyono (2004, 244-262) | 1. Efektifitas kepemimpinan 2. Perilaku kepemimpinan 3. Motivasi kepemimpinan | Likert |

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Tabel 3. Deskripsi Operasional Variabel Lingkungan Kerja

| Variabel | Indikator | Skala |
|---|---|--------|
| Lingkungan Kerja (X ₂) Sedarmayanti, 2007 | 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik. | Likert |

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Tabel 4. Deskripsi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Indikator | Skala |
|--|--|--------|
| Kinerja Karyawan (Y) (Robbins : 2006) | 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja | Likert |

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Dari setiap penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan yaitu 97 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti oleh karena tidak dimungkinkan mengambil populasi secara keseluruhan, maka pada penelitian ini digunakan sampel sebagai subyek. Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Menurut Arikunto (2006) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah 97 orang sehingga sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah sebanyak 95 orang yang diambil dari populasi (dalam artian populasi sebagai sampel) karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,202 dari 95 responden. (Umar; 2005).

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya diatas 0,202 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,202. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 21. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

serta kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

| No | r hitung | r tabel | keterangan |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| x1 | 0,457 | 0,202 | Valid |
| x2 | 0,559 | 0,202 | Valid |
| x3 | 0,550 | 0,202 | Valid |
| x4 | 0,583 | 0,202 | Valid |
| x5 | 0,411 | 0,202 | Valid |
| x6 | 0,582 | 0,202 | Valid |
| x7 | 0,498 | 0,202 | Valid |
| x8 | 0,594 | 0,202 | Valid |
| x9 | 0,512 | 0,202 | Valid |
| x10 | 0,418 | 0,202 | Valid |
| Rata2 | 0,516 | 0,202 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,202$. Dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,516$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No | r hitung | r tabel | keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| x1 | 0,678 | 0,334 | Valid |
| x2 | 0,597 | 0,334 | Valid |
| x3 | 0,529 | 0,334 | Valid |
| x4 | 0,437 | 0,334 | Valid |
| x5 | 0,544 | 0,334 | Valid |
| x6 | 0,387 | 0,334 | Valid |

| | | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| x7 | 0,595 | 0,334 | Valid |
| x8 | 0,677 | 0,334 | Valid |
| x9 | 0,659 | 0,334 | Valid |
| x10 | 0,542 | 0,334 | Valid |
| Rata2 | 0,564 | 0,202 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,564$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No | r hitung | r tabel | keterangan |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| x1 | 0,536 | 0,334 | Valid |
| x2 | 0,497 | 0,334 | Valid |
| x3 | 0,568 | 0,334 | Valid |
| x4 | 0,466 | 0,334 | Valid |
| x5 | 0,660 | 0,334 | Valid |
| x6 | 0,591 | 0,334 | Valid |
| x7 | 0,678 | 0,334 | Valid |
| x8 | 0,622 | 0,334 | Valid |
| x9 | 0,564 | 0,334 | Valid |
| x10 | 0,642 | 0,334 | Valid |
| Rata2 | 0,582 | 0,202 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,582$ lebih besar dari $r_{tabel} = 0,202$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

keseluruhan item pertanyaan mengenai Kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian

Uji Reliabilitas

Penelitian ini di uji reabilitas dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21.00 for windows*. Hasil pengujian reliabilitas data dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach terhadap variabel-variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha-Cronbach | Keterangan |
|-----------------------|----------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,692 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,693 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,861 | Reliabel |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh nilai *Alpha-Cronbach* pada variabel kepemimpinan sebesar 0,692, variabel lingkungan kerja sebesar 0,693, dan kinerja karyawan sebesar 0,861. Nilai *Alpha-Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T Kepemimpinan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 43.564 | 10.337 | | 4.215 | .000 |
| X1 | .447 | .193 | .538 | 3.373 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 di atas, hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 3,373$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,662, maka $t_{hitung} = 3,373 > t_{tabel} = 1,662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan diterima. Jadi variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah $Y = 43.564 + 0,447X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 0,447 point.

Tabel 10. Hasil Uji T Lingkungan Kerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 41.125 | 11.213 | | 3.668 | .001 |
| X2 | .483 | .145 | .593 | 3.936 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10 di atas, hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 3,936$. Apabila dibandingkan dengan

t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,662, maka $t_{hitung} = 3,936 > t_{tabel} = 1,662$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 41,125 + 0,483X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel kinerja karyawan sebesar 0,483 point.

Tabel 11. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 41.281 | 11.316 | | 3.648 | .001 |
| X1 | .263 | .371 | .316 | 2.710 | .004 |
| X2 | .215 | .404 | .237 | 2.593 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 41,281 + 0,263X_1 + 0,215X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepemimpinan sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,215 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 =$

0,263 lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,215$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

Uji F

Tabel 10. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 283.402 | 2 | 141.701 | 5.686 | .009 ^b |
| | Residual | 672.898 | 32 | 24.922 | | |
| | Total | 956.930 | 94 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,097$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kepemimpinan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,538 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah = 28,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar = 3,373 dan $t_{hitung} 3,373 > t_{tabel} 1,662$. Persamaan regresi antara kepemimpinan dan

kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 43,564 + 0,447X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar = 0,447 point. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan juga memberikan pengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28.9% dan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar 0,593, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi antara lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 28,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar = 3,936 dan $t_{hitung} 3,936 > t_{tabel} 1,662$. Persamaan regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 41,125 + 0,483X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 0,483 point. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28.3% dan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan

Bakauheni Lampung Selatan Hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,943$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,6%. Persamaan regresi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 41,281 + 0,263X_1 + 0,215X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 29.6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,373, dan hasil $t_{hitung} = 3,373 > t_{tabel} = 1,662$. Besarnya koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 28.9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan sebesar 28.9% dan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (t_{hitung}) diperoleh nilai t_{hitung} antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar = 3,326 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,662. Besarnya Koefisien Determinasi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 28.3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28.3% dan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan perhitungan uji F memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,943$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29.6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 29.6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan penulis adalah:

1. Peningkatan indikator kepemimpinan dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara melakukan rapat koordinasi dengan

karyawan yang membidangi pekerjaan tersebut sebelum memberikan tugas sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan.

2. Peningkatan indikator lingkungan kerja dapat dilakukan oleh pimpinan melalui bagian pengadaan agar dapat melengkapi peralatan kantor, karena hal itu jika dibiarkan akan dapat menghambat kinerja karyawan..
3. Peningkatan indikator kinerja karyawan dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tupoksi sesuai dengan kemampuan dan melimpahkan pekerjaan sesuai dengan *job description*nya masing-masing, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi

- Amini. 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cipta Pustaka
- Amirullah dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arief, Edy. Irawan. 2016. *Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Saburai*. Universitas Saburai: Bandar Lampung.
- Ditjen Bangda Depdagri (1998), *Pedoman Umum Pengelolaan Pasar*. Tradisional Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Effendy, 1994. *Kepemimpinan*, Jakarta : Pustaka Karya
- Handoko T. Hadi, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. GBPFE Yogyakarta

Nanda Pramana Putra dan Heny Herawati

- Haiman., S., Franklin. 2001. *The Leadership in Organization*. New York: The Free Press. Cllier-Macmillan Limited
- Komaruddin, 2002, *Manajemen Sumber Daya, Edisi Pertama*. Jakarta. Pustaka Pelajar
- Luthans, 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Pustaka Karya
- Mangkunegara. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Nitisemito,Alex. S., 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Saydam, Gauzali. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Suprihanto, John. 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung: Agnini
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Persepektif Pembangunan di Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Riduwan. 2008. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P, 2006, “*Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh,*. Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan. PT Indeks. Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Thoha, 1998. *Manajemen Pemimpin*, Yogyakarta : BPF
- Thoyib, 2005. *Kepemimpinan berorganisasi*, PT Adikarya
- Umar (2008). *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pusgrafin.
- Umar, 2005. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- Uyanto, (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : BPPFE UGM.