

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rizki Mandiri Barokah Denai

The Influence of Participative Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Rizki Mandiri Barokah Denai

Mega Lestari^{1*}, Adrial Falahi²

^{1,2}Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Corresponding Author*: Megalestariajja@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai R square sebesar 0,788. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengaruh; Gaya Kepemimpinan; Partisipatif; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of participatory leadership style and work environment on employee performance at PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai. This research uses descriptive and quantitative methods. The results of multiple linear regression analysis showed that the participatory leadership style (X_1) had a significant effect on employee performance. The work environment variable (X_2) has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the results of the simultaneous test (f test) show that together the participatory leadership style and work environment variables have a significant influence on employee performance. With an R square value of 0.788. This means that the effect of the X_1 and X_2 variables on Y is 78.8%, while the remaining 21.2% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Influence; Leadership Style; Participatory; Work environment; Employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mampu mempertahankan, mengarahkan, serta mengembangkan suatu organisasi ataupun perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat maupun tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga serta dikembangkan. Selain itu dalam mengelola sumber daya manusia sebaiknya dilakukan sesuai dengan kaidah kemanusiaan, karena manusia memiliki perasaan dan merupakan harta berharga yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan. Perlakuan yang manusiawi akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, tidak hanya laba yang meningkat namun citra perusahaan dan kesejahteraan juga akan meningkat karena kinerja karyawan yang semakin baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan juga dibutuhkan pemimpin yang dapat mengayomi setiap anggota-anggotanya dan setiap pemimpin memiliki gayanya masing-masing dalam mengendalikan perusahaannya yang nantinya dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka maubekerja sama dan mau mengikuti perintah dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan dan mendukung tercapainya tujuan pekerjaan dan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan.

Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2010:31), "Rumusan masalah merupakan kalimat pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data, dimana peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif". Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai?

Tujuan Penelitian

Menurut Arikunto (2016: 97), "Tujuan Penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai". Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Fachruddin (2010:27), "Desain penelitian merupakan kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah diberlakukan".

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis masalah yang ada dengan metode analisis data deskriptif dan kuantitatif, metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Mandiri Barokah- Denai.

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT.Rizki Mandiri Barokah- Denai yang berlokasi di Jl. Perguruan Tinggi Swadaya Binjai. Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatra utara.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada November sampai Agustus 2021.

Tekhnik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016: 223) menjelaskan, "Tekhnik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara". Tekhnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
2. Observasi adalah pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan.
3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kemudian jawaban pertanyaan tersebut diberi skor dengan skala likert yang mempunyai bobot nilai 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini peneliti akan mengurai secara rinci hasil analisis data dari penyebaran kuesioner setelah di sebar dan di isi oleh responden, dan perhitungannya dilakukan melalui bantuan program SPSS versi 22.0 *for windows*.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner. Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 orang responden yang diambil di luar dari perusahaan PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai, dikarenakan jumlah populasi pada perusahaan ini hanya 35 karyawan maka peneliti menyebar kuesioner pada perusahaan sejenisnya yang bergerak di bidang property penjualan rumah yaitu PT. Suluh Pembangunan Sejahtera. Berdasarkan rumus korelasi product moment dengan nilai r_{tabel} menggunakan nilai taraf signifikansi 5%, α dan $n = 30$, diperoleh hasil r_{tabel} sebesar 0,361. Pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat di lihat pada rumus korelasi product moment sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1)

Variabel	No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1)	Pernyataan 1	0,482	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,643	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,711	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,664	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,770	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,546	0,361	Valid

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan pengujian dari pernyataan 1 sampai 6 untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) ternyata semua pernyataan mempunyai status

valid karena nilai korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} . Diperoleh nilai r_{hitung} tertinggi pada item 5 sebesar 0,770 dimana hasil analisis r_{hitung} 0,770 > dari r_{tabel} 0,361 dan nilai terendah pada item 1 sebesar 0,482 diperoleh hasil r_{hitung} 0,482 > dari r_{tabel} 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif berupa kuesioner ini adalah valid.

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Lingkungan Kerja (X ₂)	Pernyataan 1	0,809	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,815	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,662	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,601	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,754	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,809	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,600	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,666	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,642	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,754	0,361	Valid

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan pengujian dari pernyataan 1 sampai 10 untuk variabel lingkungan kerja (X₂) ternyata semua pernyataan mempunyai status valid karena nilai korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} . Diperoleh nilai r_{hitung} tertinggi pada item 2 sebesar 0,815 dimana hasil analisis r_{hitung} 0,815 > dari r_{tabel} 0,361 dan nilai terendah pada item 7 sebesar 0,600 diperoleh hasil r_{hitung} 0,600 > dari r_{tabel} 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel lingkungan kerja berupa kuesioner ini adalah valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,573	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,528	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,500	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,655	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,698	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,689	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,562	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,663	0,361	Valid

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan pengujian dari pernyataan 1 sampai 8 untuk variabel kinerja karyawan (Y) ternyata semua pernyataan mempunyai status valid karena nilai korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} . Diperoleh nilai r_{hitung} tertinggi pada item 5 sebesar 0,698 dimana hasil analisis r_{hitung} 0,698 > dari r_{tabel} 0,361 dan nilai terendah pada item 3 sebesar 0,500 diperoleh hasil r_{hitung} 0,500 > dari r_{tabel} 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel kinerja karyawan berupa kuesioner ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan maka dilakukan uji reliabilitas berdasarkan koefisien *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien *alpha* diatas 0,70. Menurut Imam Ghozali (2013:47).

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁)

Tabel 4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang di capai pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) lebih besar dari 0,70 artinya instrumen yang digunakan reliable.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 5 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	10

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang di capai pada variabel lingkungan kerja (X₂) lebih besar dari 0,70 artinya instrumen yang digunakan reliable.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	8

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang di capai pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,70 artinya instrumen yang digunakan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

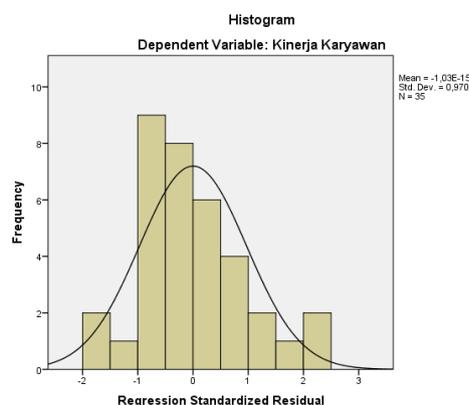
Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Selain itu uji normalitas ini juga menggunakan grafik histogram dan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat lengkungan di grafik dan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45460953
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,085
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

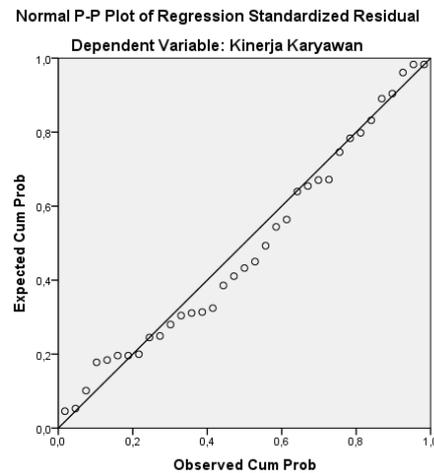
Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik histogram dan grafik normal *pp-plot regression standardized residual* sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Gambar di atas menunjukkan bahwa terjadi lengkungan berbentuk lonceng yang menyatakan histogram dan polygon frekuensi variabel X dapat dinyatakan normal. Grafik histogram juga dikatakan normal jika distribusi data tidak condong ke kanan atau ke kiri.



Gambar 2 Grafik Normal P.P Plot

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *pp-plot regression standardized residual* di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan data yang normal. Analisis dari kurva terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil pengolahan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel BERIKUT:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	5,248	2,495		2,103	,043			
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	,429	,127	,339	3,375	,002	,656	1,523	
Lingkungan	,409	,064	,645	6,41	,00	,656	1,52	

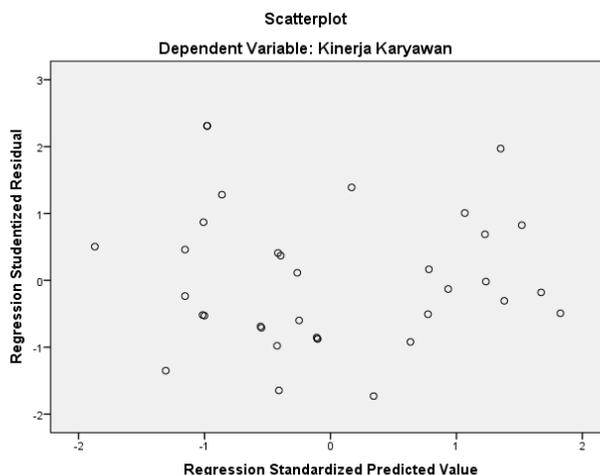
kerja	2	0	3
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan nilai *tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,656, dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,656. Sementara itu hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yang tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, dengan nilai variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 1,523 dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1,523. Melihat dari hasil perhitungan *tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat grafik scalterplot antara nilai prediksi variabel *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 9 Grafik Scalterplot

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- X₂ = Lingkungan Kerja
- b₁ = Koefisien regresi dari X₁
- b₂ = Koefisien regresi dari X₂
- e = Variabel Pengganggu.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,248	2,495		2,103	,043
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	,429	,127	,339	3,375	,002
	Lingkungan Kerja	,409	,064	,645	6,412	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 5,248 + 0,429X_1 + 0,409X_2 + e$

1. Konstanta (a) sebesar 5,248, dimana jika variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) = 0, maka kinerja karyawan = 5,248.
2. Koefisien b₁ (X₁) = 0,429 ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain jika gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien b₂ (X₂) = 0,409 ini berarti variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain jika lingkungan kerja (X₂) ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan di terima atau di tolak digunakan statistik T (uji-T). H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 ditolak (H_1 diterima) bila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jika tingkat signifikan di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$, $df = \text{derajat bebas} = n - k = 35 - 3 = 32$. Maka diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 1,693. Hasil pengolahan dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,248	2,495		2,103	,043
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	,429	,127	,339	3,375	,002
	Lingkungan Kerja	,409	,064	,645	6,412	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,375) > t_{tabel} (1,693)$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh dan signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (6,412) > t_{tabel} (1,693)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji-F). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$.

- Derajat bebas pembilang (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

- Derajat penyebut (df_2) = $n - df_1 = 35 - 3 = 32$

Maka diperoleh hasil untuk f_{tabel} sebesar 3,29. Hasil pengolahan dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266,631	2	133,316	59,301	.000 ^b
	Residual	71,940	32	2,248		
	Total	338,571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji Fhitung menunjukkan nilai Fhitung = 59,301. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel, yaitu 59,301 > 3,29. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima karena Fhitung > Ftabel. Artinya secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,788	,774	1,49938

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data spss versi 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. R = 0,887 berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X₁), lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,7%. Artinya hubungan kuat.
2. Nilai R Square sebesar 0,788 berarti 78,8% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X₁), dan

lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 21,2% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. *Std. Error of the Estimate* (Standar Deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 1,49938. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan dan penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 karyawan. Penelitian ini digunakan dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada karyawan di perusahaan, untuk mengetahui hasil penelitian penulis menggunakan rumus uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini digunakan dengan menggunakan rumus:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan regresi linier berganda di mana menunjukkan bahwa perhitungan nilai konstanta (a) sebesar 5,248, b_1 sebesar 0,429 dan nilai b_2 sebesar 0,409 sehingga diperoleh regresi linier berganda $Y = 5,248 + 0,429 (X_1) + 0,409 (X_2) + e$. Artinya, gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan Uji F dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} dari semua variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja memiliki nilai $F_{hitung} 59,301 > 3,29$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan variabel (Y) maka dibuktikan menggunakan Uji t, dapat diketahui dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,375 > 1,693$ dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,412 > 1,693$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hubungan tersebut terbukti signifikan. Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus uji koefisien determinasi maka diketahui R square variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan lingkungan

kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 78,8% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 21,2 % ditentukan oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Adapun hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, dengan peneliti lain seperti yang diteliti oleh I Nyoman Partha Astinatria (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Dinayu Konveksi Ubung) yang hasilnya mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai.
2. Hasil uji regresi linier berganda memiliki konstanta (a) 5,248,+ (b_1) 0,429 + (b_2) 0,409 + e. Sehingga gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji parsial (T) menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,375 > dari t_{tabel} 1,693.
4. Hasil uji parsial (T) menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6,412 > dari t_{tabel} 1,693.
5. Hasil uji simultan (F) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} 59,301 lebih besar dari f_{tabel} 3,29.
6. Dari hasil pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan peneliti variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 78,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Mandiri Barokah-Denai. Hal ini menunjukkan bahwa 78,8% kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 21,2% ditentukan oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin perusahaan harus lebih memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat menciptakan kerja sama yang serasi didalam perusahaan.

2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal lebarnya ruangan ditempat kerja.
3. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kinerja karyawan agar target yang dicapai perusahaan di setiap tahunnya tercapai.
4. Penelitian ini selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 78,8%, sehingga masih ada 21,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyadi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Adsitama
- Sudaryono Dr. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akutansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tim Penyusun Fakultas Ekonomi. (2020). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah.
- Akpviroro Solomon Kowo, Kadiri Ismaila Bolarinwa, Sabitu Olalekan Owotutu. 2018. *Effect Of Participative Leadership Style On Employee's Productivity*. *Journal Of Economic Behavior*, 8(1).
- Apriliyani virly Neng, Nandang Saefudin Zenju, Ade Heriyanti. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2).
- Astinatria Partha Nyoman, Wayan Gde Sarmawa. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 47 – 59.
- Bahri Syaiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71 – 80.
- Elizar, Hasrudy Tanjung. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Hasibuan Maisarah Siti, Syaiful Bahri. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Insan Darmawan Pribadi, Ahyar Yuniawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-13.

- Lestari Puji, Dewi Urip Wahyuni. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama TIM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6).
- Mustofa Ullum Bahrul. 2016. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4).
- Nabawi Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170 – 183.
- Pawirosumarto Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan. 2017. *The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employe Performance. International Journal Of Law And Managemet*, 59(6).
- Plangiten Pegi. 2015. Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2155-2166.
- Riani Tesi Luh Ni, Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(11), 5970-5998.
- Sahlan Ikhsan Nurul, Peggy A Mekel, Irvan Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52 – 62.
- Setiawan Andre. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Agora*, 5(3).
- Siagian Sun Tomy, Hazmanan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sitinjak Novena Lulu. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2).
- Solikin Ramdhon Muhammad, Bachrudin Saleh Luterlean. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 37 – 66.
- Tjiabrata Reinhard Fernando, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570-1580.
- Wibowo Mardi Nugroho, Woro Utari. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 1(2), 261-274.
- Yudisman Nanda Septevan. 2019. Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Perpustakaan. *Jurnal Perpustakaan*, 10(2), 109-116.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22. From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>

- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53. From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83. From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196. From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182. From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4,2021 (hal.316-333).