PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. CIPTA MARGA ABADI

[1)] Ita Nur Azizah, [2)] Parwita Setya Wardhani, [3)] Emmywati
Email : parwita@stiemahardhika.ac.id
Mahasiswa Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinana, pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta marga Abadi Sidoarjo. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif di dapat hasil (1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X1 terhadap Y adalah sebesar 0,68 > 0,05 (2) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X2 terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X3 terhadap Y adalah sebesar 0,05 (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X4 terhadap Y adalah sebesar 0,07 < 0,05 (5) Gaya kepemimpinan, Pendidikan, Pengalaman, Lingkungan Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X1, X2, X3, X4 terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung 69.384 > F tabel 2,84.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini pertumbuhan perekonomian Indonesia mengalami perubahan yang sangat besar, hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami pesaingan dengan perusahaan yang sejenis. Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting untuk mengembangkan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam melakukan kegiatan produksi di dalam perusahaan. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya dalam melakukan kegiatan produksi, sebab tersedianya sumber dayamanusia yang cukup banyak belum tentu hasil yang di dapatkan mencapai hasil yang efisien dan efektif. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha lebih unggul dari perusahaan pesaing, baik dari segi kualitas produk maupun dari segi kinerja karyawan. Dengan cara memilih dan menyeleksi dalam perekrutan karyawan yang akan diperkerjakan. Dengan cara itu perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan diharapkan perusahaan, sebab dengan mendapatkan sumber daya manusia yang unggul diharapkan tercapainya kinerja karyawan yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Menurut simamora (2012: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing–masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan haruslah dijaga dengan cara mengoptimalkan kerja karyawan yang efisien dan efektif. Jika kinerja karyawanan menurun tentu akan mempengaruhi stabilitas suatu perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari pendidikan yang dimiliki serta pengalaman kerja yang dimiliki.

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama dalam pengembangan kualitas karyawan, sehingga kualitas karyawan sangat tergantung dengan kualitas tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. pendidikan menurut Hasbullah (2009: 1) Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat, Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dalam pengembangan suatu perusahaan, karena dengan pendidikan perusahaan bisa meningkatkan kualitas perusahaan dengan baik dengan cara pendidikan akan menunjang kinerja karyawan yang ada. Selain pendidikan pengalaman kerja juga berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai dari dia diterima hingga sekarang. Dengan memiliki pengalaman kerja yang baik serta pendidikan yang baik, karyawan akan memiliki kinerja karyawan yang baik pula.Husaini usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Adapun kinerja karyawan yang baik akan bisa tercipta dengan adanya beberapa didukungan. Dukungan tersebut terdiri dari gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, serta pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja dan pendidikan mrerupakan modal yang penting untuk mendapatkan karyawan yang ideal untuk perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai beberapa pemimpin yang memiliki beberapa gaya kepemimpinan untuk memimpin di berbagai bagian yang ada didalam perusahaan. Gaya kepemimpinan terwujud melalui praktek interaksi antara pemimpin dan pengikut. Seorang pemimpin harus merealisasikan fungsi dan tugas kepemimpinan.Gaya kepemimpinan adalah ciri khas seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Menurut Wirawan (2013: 352) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan dapat berubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikutnya, situasi, budaya sistem sosialnya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi seseorang agar mengikuti perintah yang diberikan seorang pemimpin. Adapun beberapa gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan moralis .Adapun faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Suyatno (2012: 43) mendefinisikan "Lingkungan kerja merupakan bagian atau komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerjanya". Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun yang berbentuk non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan peneliti bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Rivai et al., 2013: 5). Lebih lanjut, menurut Anoraga yang dikutip oleh Edy Sutisna (2011: 214) "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Adapun kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan, kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikut, kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai (Donni dan Suwatno 2011: 14-141).

Menurut Suradji dan Engelbetus (2014: 5-6) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu karena kepemimpinan juga memiliki ciri- ciri ilmu yaitu:

a. Kepemimpinan merupakan suatu fenomena gejala sosial manusia.
b. Kepemimpinan memiliki konsep, teori, prinsip, dalil dan rumus-rumus.
c. Kepemimpinan itu objektif terdapat pada situasi dan kondisi umat manusia.
d. Kepemimpinan itu disusun sistematis, logis dan memiliki metode yang khas untuk itu.
e. Kepemimpinan itu dapat diajarkan dan dipelajari
f. Kepemimpinan itu diangkat sebagai mata kulia, diajarkan dan dipelajari oleh ribuan lembaga pendidikan pengembang ilmu pengetahuan
g. Kepemimpinan itu dapat dipergunakan meramalkan gejala perilaku manusia yang melakukan kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah ciri khas seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Menurut Wirawan (2013:352) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan dapat berubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikutnya, situasi, budaya sistem sosialnya.

Sedangkan Rivai (2011:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mencakup pembahasan tentang:

1. Pemimpin (*leader*)
2. Yang dipimpin (*followe* atau pengikut)
3. Interaksi pemimpin dan pengikut
4. Sasaran dan tujuan
5. Situasi dan kondisi individu dan kelompok

Indikator gaya kepemimpinan

Menurut kartini kartono (2008: 34) indikator gaya kepemimpinan meliputi:

1. Kemampuan menggambil keputusan Seorang pemimpin hendaknya dapat mengambil

keputusan dengan tepat dan bisa dipertanggung jawabkan.

2. Kemampuan memotivasi

   Pemimpin yang dapat memotivasi karyawan akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawannya.
3. Kemampuan komunikasi

   Komunikasi yang baik sangat diperlukan oleh seorang pemimpin. Karena kesalahan dalam berkomunikasi akan menimbulkan kesalah pahaman.
4. Kemampuan mengelola Bahasa Pemilihan kosakata yang baik, santun, dan tidak ambigu akan membuat karyawan nyaman sehinga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.
5. Tanggung jawab

   Seorang pimpinan memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaan para bawahannya. Sehingga sikap bertanggung jawab merupakan indicator seseorang layak atau tidak menjadi pimpinan.
6. Kemampuan mengendalikan emosional

   Di lapangan, pimpinan akan menemui berbagai karakter atau perilaku seseorang yang menjadi bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk mengelola emosi agar tercipta lingkungan yang kondusif

Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu factor penting dalam pembangunan dari kualitas sumber daya manusia. Jika seseorang memiliki kualitas pendidikan yang bagus maka kualitas sumber daya manusia orang tersebut adalah baik.

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional, karena pendidikan adalah salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk membuat kinerja yang baik.

Pengertian pendidikan Menurut UU No. 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pesertadidik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bhs Indonesia (KBBI) pendidikan adalah satu sistem evaluasi untuk tiap-tiap individu untuk meraih pengetahuan serta pemahaman yang lebih tinggi tentang objek spesifik serta khusus. Pengetahuan yang didapat secara resmi itu menyebabkan pada tiap-tiap individu yakni mempunyai pola fikir, tingkah laku serta akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. Lebih lanjut, Hasbullah (2009:1) Menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat, Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental".

Bentuk- bentuk Pendidikan

Sesuai dengan bunyi UU RI nomor 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional mengenai satuan, jalur, dan jenis pendidikan, yaitu pada bab IV, pasal 0 ayat 1 adalah sebagai beriku yang berbunyi "Penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan melalui 2 (dua) jalur yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah". Berdasarkan peryataan diatas, maka bentuk – bentuk pendidikan dapat di kelompokkan menjadi tiga. Yaitu pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan non formal.

1. Pendidikan formal

   Pendidikan formal adalah usaha pendidikan yang diselenggarakan secara sengaja, berencana, terarah dan sistematis melalui suatu lembaga pendidik yang disebut sekoalah. Sekolah adalah sarana dimana semua manusia mendapatkan ilmu yang terprogram dan legal, memiliki peraturan, jenjang waktu yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan yang ada di suatu negara.
2. Pendidikan informal

   Pendidikan informal adalah pendidikan yang tidak mempunyai program yang jelas dan resmi. Pendidikan informal berlangsung di dalam keluarga. Dimana pendidikan informal adalah pendidikan dini yang diterimah seorang manusia di dalam kehidupannya. Pendidikan informal mengajarkan bagaimana cara menjadi seorang manusia yang berbudi luhur. Pendidikan ini meliputi pendidikan moral, budaya dan kepribadian.
3. Pendidikan nonformal

   Pendidikan non formal adalah pendidikan yang diselenggarakan secara sengaja dan berencana akan tetapi tidak sisitematis seperti pendidikan formal, pendidikan ini di selenggarakan si luar sekolah maupun keluarga. Pendidikan ini biasanya pendidikan yang mengajarkan keterampilan tambahan yang tidak di dapat di bangku sekolah.

Indikator tingkat pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003) indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

A. Jenjang pendidikan

   Tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jenjang pendidikan terdiri dari:

   a. pra sekolah
   b. sekolah dasar
   c. sekolah menengah pertama
   d. sekolah menengah atas
   e. pendidikan tinggi

B. Kesesuaian jurusan

   Sebelum karyawan di rekrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut, agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pengalaman disini adalah pengalaman yang di dapat seseorang dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan sebelumnya. Pengalaman di dalam semua kegiatan kerja sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), "Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)". Lebih lanjut, Martoyo (2007:113) Menyatakan bahwa, "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang. Husaini usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan".

Pengukuran pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut (Asri, 1986: 131), Ada beberapa hal yang bisa dilihat untuk megukur suatu pengalaman kerja yakni sebagai berikut:

a. Gerakannya mantap dan lancar

b. Gerakan yang berirama

c. Lebih cepat tanggap menghadapi tanda – tanda

d. Dapat menduga atau memprediksi timbulnya kesulitan

e. Bekerja dengan tenan

Faktor – faktor dan indikator pengalaman kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (1984: 241) yakni:

1. Latar belakang pribadi
2. Bakat dan minat
3. Sikap dan kebutuhan
4. Kemampuan
5. Keterampilan

Lebih lanjut, Foster (2001: 43) dalam Husnul Khotimah (2010) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang bisa menentukan berpengalaman kerja seorang karyawan dalam bekerja, hal ini juga sekaligus indikator pengalaman kerja sebagai berikut :

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Secara psikologis lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari–hari. Jika karyawan mennyukai linkungan kerja yang dimiliki perusahaan dia bekerja, maka karyawan yang bekerja akan merasa betah dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan yang ada akan semakin meningkat.

Menurut Suyatno (2012:43) mendefinisikan "Lingkungan kerja merupakan bagian atau komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerjanya." Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun yang berbentuk non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Selanjutnya, Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedangkan Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain." Lebih Lanjut, Edy Sutrisno (2014:118), menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan

dengan tempat kerja yang meliputi lokasi kerja, suhu, pencahayaan, keamanan lokasi kerja, dan tersedianya trasportasi umum menuju lokasi kerja.

Pembagian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 21) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yakni:

a. Lingkungan kerja sosial

   Lingkungan kerja sosial yang mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Perusahaaan adalah sebuah organisasi yang berarti terdiri dari banyak individu yang berbeda-beda. Visi perusahaan tentu tidak mungkin dapat dicapai seorang diri oleh pemilik atau direktur, visi perusahaan akan tercapai apabila setiap individu dalam perusahaan saling bersinergi dalam mencapai visi perusahaan, artinya saling membantu antara individu dalam perusahaan. Dengan demikian setiap anggota organisasi perusahaan wajib membina hubungan baik antara rekan kerja, antara atasan dan bawahan, karena terdapat hubungan saling membutuhkan. Hubungan ini secara psikologis dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan bekerja dan melakukan segala aktifitasnya. Selain lingkungan kerja sosial, lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi tingkat emosioanal karyawan dalam bekerja. Faktor- faktor fisik yang dimaksud disini adalah suhu udara ditempat kerja, luas ruangan kerja, tingkat kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

a. Lingkungan langsung berhubungan dengan pegawai.

b. Lingkungan perantara dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26), ada 8 indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Temperatur,
2. Kelembaban,
3. Sirkulasi Udara,
4. Pencahayaan,
5. Kebisingan,
6. Getaran Mekanis,
7. Bau tak sedap,
8. Warna

Kinerja karyawan

Kinerja dalah suatu pencapaian yang dihasilkan dari seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan menurut Wibowo (2010 : 7) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Lebih lanjut, menurut Nurlaili (2010: 71). *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses

Sedangkan menurut Bambang Swasto (2011:26) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Selanjutnya, Malayu S.P. Hasibuan (20011: 94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Indikator Kinerja

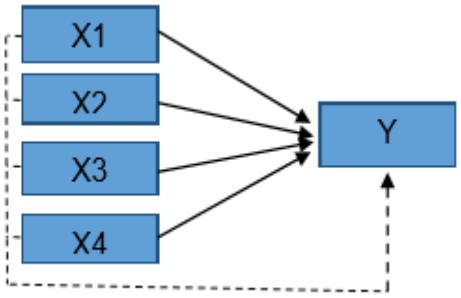
Indikator kinerja untuk mengukur kinerja suatu karyawan secara individu artau kelompok adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja maupun kualitas hasil

kerja,2. Kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan target yang diinginkan maupun kuantitas waktu kerja yang diinginkan oleh perusahaan, 3. Ketetapan waktu pengerjaan tugas yang diberikaan, 4.Efektifitas tenaga, bahan baku, maupun pemanfaatan teknologi sudah dilakukan dengan maksimal, 5. Kemandirian

Lebih lanjut, Malayu S.P Hasibuan (2011:105) menyatakan indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Ketepatan hasil kerja,
b. Ketelitian hasil kerja,
c. Hasil kerja yang dihasilkan,
d. Kehadiran,
e. Peraturan perusahaan ,
f. Kecepatan waktu kerja,
g. Bekerja sama,
h. Komunikasi,
i. Peran serta Kerangka Konseptual



:Secara parsial (sendiri-sendiri)

: Secara simultan (bersama-sama)

Hipotesis

Dari rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Tingkat pendidikan berpengruh terhadap kinerja karyawan
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Gaya kepemimpinan, Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2012: 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2012: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pendapat sugiyono peneliti menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.CIPTA MARGA ABADI yang berjumlah 25 orang

Menurut Sugiyono (2012:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling merupakan penentuan sampel dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria tertentu yang dibuat terhadap objek yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian dilakukan pada PT.CIPTA MARGA ABADI. Dalam penelitian ini, dan atas pertimbangan memperoleh informasi yang lengkap dan terperinci sesuai dengan tujuan, maka peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 25 orang.

Definisi operasional variabel

Definisi operasional adalah bentuk konstrak atau sifat yang dipelajari sehingga dapat menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontras yang lebih banyak (Sugiyono, 2012:31).

Definisi operasional dan pengukuran variabel berisi peryataan tentang pengoperasian atau pendefinisian konsep penelitian menjadi variabel-variabel penelitian. Berkaitan dengan perumusan masalah maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan (X1)

   Gaya kepemimpinan adalah ciri khas seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.

b. Pendidikan (X2)
   Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam pembangunan dari kualitas sumber daya manusia.

c. Pengalaman kerja (X3)
   Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang.

d. Lingkungan kerja (X4)
   Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, karena rasa aman memungkinkan karyawn dapat bekerja secara optimal.

e. Kinerja karyawan (Y)

   Kinerja kerja adalah hasil yang di dapat atau dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Analisis Data

Data yang di dapat dari kuisioner kemudian di analisis dan di olah dengan menggunakan bantuan program spss . analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai RSquare atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi (Koefisien Determunasi)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966[a]	.933	.919	.23324	1.846

Sumber: data diolah, 2017

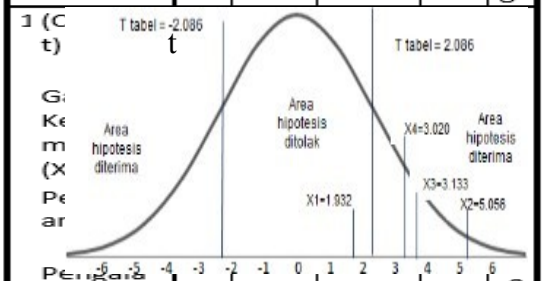
1. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Gaya Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3)
2. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,933 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel gaya kepeimpinan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 93,3 %. Artinya pengaruhnya kuat.

Sedangkan sisanya 6,7% (100% - 93,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

Tabel 4.15
Hasil Uji H1, H2, H3 dan H4
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)					
Gaya Kepemimpinan (X1)					
Pengalaman Kerja (X3)	.275	.088	.298	3.133	.005
Lingkungan Kerja (X4)	.328	.109	.273	3.020	.007



Y= a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + b4 X4

Y= -0,212 + 0,208X1 + 0,330X2 + 0,275X3 + 0,328X4

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,208 yang berarti apabila variabel gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X2, X3, dan X4 bernilai 0 maka Y akan naik sebesar 0,208. sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

b. Nilai koefisien regresi pada variabel tingkat pendidikan (X2) sebesar 0,330 yang berarti apabila variabel tingkat pendidikan (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X1, X3, dan X4 bernilai 0 maka Y akan naik sebesar 0,330. sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

c. Nilai koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 0,275 yang berarti apabila variabel pengalaman kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X1, X2, dan X4 bernilai 0 maka Y akan naik sebesar 0,275. sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

d. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X4) sebesar 0,328 yang berarti apabila variabel lingkungan kerja (X4) mengalami peningkatan

Kurva T hitung

Gambar 4.5 Kurva t hitung Sumber: data diolah

Hasil Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X1 terhadap Y adalah sebesar 0,68 > 0,05 dan nilai t hitung 1.932 < t tabel 2.086. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho diterima Ha ditolak**

2. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X2 terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai t hitung 5.056 > t tabel 2.086. sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak Ha diterima**

3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai

Sig. untuk X3 terhadap Y adalah sebesar 0,05 dan nilai t hitung 3.133 > t table 2.086. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak Ha diterima.**

4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X4 terhadap Y adalah sebesar 0,07 < 0,05 dan nilai t hitung 3.020 > t tabel 2.086. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak Ha diterima.**

5. Gaya kepemimpinan, Pendidikan, Pengalaman, Lingkungan Kerja berpengaruhsimultan dan signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X1, X2, X3, X4 terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung 69.384 > F 84. Sehingga dapat bahwa **Ho ditolak Ha diterima.**

Tabel 4.16

Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.098	4	3.774	69.384	.000[b]
Residual	1.088	20	.054		
Total	16.186	24			

Sumber: data diolah, 2017

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Gaya Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3)

Hipotesis Kelima (H5)

Gaya kepemimpinan, Pendidikan, Pengalaman, Lingkungan Kerja berpengaruhsimultan dan signifikan terhadap kinerja, hal ini diketahui dari nilai Sig. untuk X1, X2, X3, X4 terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung

a. > F tabel 2,84. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak Ha diterima.**

SARAN

i. Bagi ilmu pengetahuan, untuk penelitian yang akan datang hendaklah memperluas model penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang masih erat hubungannya seperti: motivasi, stress kerja, beban kerja, dll.

ii. Bagi manajemen PT. Cipta Marga Abadi untuk memperbaiki gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan meningkat.

iii. Semoga karya ilmiah ini dapat menjadi bahan rujukan dimasa mendatang.

Daftar Pustaka

Edy Wirawan, Ketut, I Wayan Bagia,Gede Putu Agus Jana Susila, 2016, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol.4, Hal: 7.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Habsari, Ari Retno. 2008. *Terobosan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Med Press

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, Kartni. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah pemimpin*

abnormal itu?. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nurlaili. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Lepkair Grup.

Priansa, Donni Juni dan Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Putra, Fariz Ramanda, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang*. *Student Journal* Universitas Brawijaya Malang Jurusan Manajemen, Vol 3.

Rahadiany, Rahmady. 2005. *Kepemimpinan*. Banjarmasin: UNLAM.

Rahmawati, Novita, 2014, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pku Aisyiyah Boyolali* – Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Republik Indonesia. 1945. *Pembukaan Undang Undang Dasar RI Tahun 1945*. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. 1985. Undang-Undang No. 2 Tahun 1985 *Tentang Susunan Dan Kedudukan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sebagaimana Telah Diubah Denganundang-Undang Nomor 5 Tahun 1975*. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. 1985. Undang-Undang No. 2 Tahun 1985 *Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara. Jakarta.

Rezita, Riza, 2015, Pengaruh *Pendidi Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja P Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip (Bpad) Daerah Istimewa Yogyakarta* – Universitas Negeri Yogyakarta.

Rosmiyati, Rini, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967* – Tesis Universitas Gadjah Mada.

Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS VS LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Teguh. 2016. *Kepemimpinan*. Yogjakarta: AG Publiser.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cv. Alfa Beta.

————.2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Cv. Alfa Beta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Thoha, Mifta. 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.