

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI

Maria Rossalin Erny Koban
STIAMAK Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya
mariarossalinernvy@gmail.com

Dr. Gugus Wijonarko, MM
STIAMAK Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya

ABSTRAK

Saat ini, sebuah organisasi/perusahaan harus memiliki keunggulan secara nyata atas bisnis lain jika ingin bersaing dengan mereka untuk pangsa pasar. Tidak ada perusahaan atau organisasi yang ingin melihat penurunan kinerja bisnis. Namun, sulit untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Organisasi ini diciptakan untuk memenuhi misinya. Permasalahan dalam penelitian ini ialah (1) Apakah gaya manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XI?

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara XI. Dari populasi 150 karyawan tersebut diambil sampel sebanyak 110 karyawan dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data berupa metode kuisioner dengan skala Likert. Adapun data yang diperoleh dianalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. t hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,662 dan nilai sig. $0,009 < 0,05$. t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 3,518 dan nilai sig $0,001 < 0,05$. t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 7,803 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. F hitung $119,034 > 2,69$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Simpulan dari penelitian ini ialah terdapat analisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Saran dalam penelitian ini adalah terus menerus meningkatkan kinerja karyawan, pertahankan dan tingkatkan gaya kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan motivasi kerja perusahaan di masa depan yang ada di PT Perkebunan Nusantara XI. Selain itu, referensi bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mampu mengembangkan hasil dari penelitian yang akan melakukan penelitian tambahan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang membudidayakan tebu dikenal dengan nama PT Perkebunan Nusantara XI atau PTPN XI. Gula kristal putih, yang menyumbang 16-18% dari pasokan gula nasional, diproduksi oleh perusahaan ini. PTPN XI didirikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1996. Berdasarkan wawancara peneliti, menjadi jelas bahwa ada banyak pekerja yang tidak melakukan tugasnya selama jam kerja. Mereka yang terlambat ke kantor setelah istirahat makan siang. Hal ini disebabkan insan PTPN XI tidak mendapatkan informasi tentang manajemen personalia. Menentukan dan mengevaluasi apakah gaya manajemen di PT Perkebunan Nusantara XI secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja. Aspek pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya manajemen. Temuan penelitian Rina L (2020), yang menyatakan manajemen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, konsisten dengan hal tersebut. Andivilaga (2018) menyatakan bahwa seseorang mengadopsi gaya kepemimpinan, yang merupakan konsep perilaku, ketika mencoba mempengaruhi orang lain, sedangkan Zainal dkk (2017) menjelaskan hal yang berbeda, misalnya menurutnya, gaya manajemen adalah seperangkat karakteristik yang digunakan manajemen untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat didefinisikan sebagai seperangkat perilaku dan strategi yang ditentukan oleh manajer. Faktor penting lainnya yang memberikan dampak terhadap kinerja di tempat kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil studi pendahuluan Yus D (2015) menyatakan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Affendi (2018), lingkungan kerja merupakan yang dekat dengan karyawan dan dapat membantu mereka untuk melakukan tugas-tugas yang ditawarkan oleh perusahaan.

1.2 Maksud Dan Tujuan

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya manajemen, motivasi kerja dan lingkungan kerja di PTPN XI. Sedangkan untuk menanggapi latar belakang permasalahan yang ada maka tujuannya ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil survei, kami berharap dapat digunakan sebagai sarana praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen, motivasi dan kerja di perusahaan PT. Pabrik XI Nusantara.
2. Menentukan dan mengevaluasi apakah tempat kerja memiliki dampak besar pada produktivitas staf PT Perkebunan Nusantara XI.
4. Memahami dan mengevaluasi secara bersamaan apakah pendekatan manajemen, inspirasi, dan kebahagiaan kerja berdampak besar pada kinerja staf di PT Perkebunan Nusantara XI (secara bersamaan).

II. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Alam

Aref Yusuf Hamali (2018:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah proses dalam hal kompetensi, pengembangan, motivasi dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, sedangkan Bintoro dan

Darianto (2017) menjelaskan perbedaannya, studi yang mempelajari bagaimana mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki perusahaan, yang dapat digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara komprehensif.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Alam

Menurut Aref Yusuf Hamali (2018:6), atribut manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Ringkasan dan referensi
Saat ini, kepemimpinan berarti memberikan instruksi kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.
2. Kontrol
Dalam konteks ini, kontrol mengacu pada tugas untuk memastikan bahwa semua karyawan perusahaan mengikuti kebijakan dan prosedur yang sama.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Andivilaga (2018: 65) ia menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan prinsip yang dipakai individu ketika mencoba mempengaruhi orang lain, sedangkan Zainal dkk (2017: 42) memaparkan Sebagai gaya manajemen, itu adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi karyawan lainnya.

2.2.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Busro (2018:229) mengatakan metode pengelolaan dibagi menjadi lima jenis, yaitu;

1. Gaya Kepemimpinan Mandiri
2. Bagaimana Memimpin Milisi
3. Metode Kepemimpinan Orang Tua
4. Gaya Kepemimpinan Yang Baik
5. Proses Demokrasi

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Parameter sistem manajemen menurut Lisa Paramita (2017:13) adalah:

1. Kemampuan untuk membuat keputusan
2. Kemampuan Untuk Memotivasi
3. Keterampilan Komunikasi
4. Kemampuan Memimpin Bawahan
5. Kewajiban
6. Kemampuan Mengendalikan emosi

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Oehing (2019:363) motivasi di tempat kerja adalah agen atau usaha yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, sedangkan bagi Sovanto (2020:161) adalah motivasi dari dalam dan luar. Seseorang yang memulai perilaku kerja berdasarkan sifat, arah, dan kekuatan momen tertentu.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Kurniasari (2018) dalam makalahnya, tujuan kerja keras adalah :

1. Mendorong karyawan untuk bersemangat dan aktif

2. Meningkatkan perilaku dan pengambilan keputusan karyawan
3. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja
4. Menjaga loyalitas dan kejujuran karyawan perusahaan
5. kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran
6. Meningkatkan pemahaman karyawan tentang tanggung jawab mereka atas pekerjaan mereka.
7. Bantuan untuk pasar tenaga kerja

2.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Erri & Fajrin (2018) mengatakan, ada 2 faktor yang memberikan pengaruh kinerja karyawan:

1. Faktor internal

Misalnya, aspek intrakranial bisa terlihat pada gangguan dada atau pinggul yang sering terjadi. Akhir-akhir ini banyak terjadi pertengkaran antar karyawan perusahaan, pertengkaran seru, protes, dll.

2. Faktor Eksternal

Kinerja kerja, lingkungan tempat kerja, serta aktivitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang bekerja ialah contoh variabel eksternal.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Alasan rekrutmen menurut Mangkunegara (2017: 28) adalah:

1. Kebutuhan fisik
2. Persyaratan keamanan
3. Kebutuhan hak untuk diri sendiri
4. Kebutuhan kemerdekaan

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Widodo (2015) mengatakan, tempat kerja adalah di mana karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka di perusahaan dengan semua alat dan infrastruktur yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka, sedangkan menurut Hamid (2014) dalam buku hariannya katanya.

2.4.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut City (2018:37), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Aktivitas fisik
Suatu hal yang dekat dengan pekerja dapat secara langsung mempengaruhi pekerja saat mereka melakukan tugasnya.
2. Aktivitas non fisik
Semua situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan manajer, hubungan antar karyawan maupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Nitisemito (2017) mengatakan factor yang memberikan pengaruh lingkungan kerja adalah pekerjaan adalah:

1. Faktor internal :
 - a. Warna
 - b. Kebersihan di tempat kerja

- c. Penjelasan yang cukup
 - d. Ganti udara yang benar
2. Faktor Eksternal:
- a. Uang jaminan
 - b. Suara
 - c. Tidak ada gangguan
 - d. Ruang

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja ialah sesuatu yang membuat karyawan dan orang-orang di sekitarnya merasa nyaman.
2. Hubungan dengan teman sebaya
Hubungan kolaboratif adalah hubungan yang saling eksklusif antara mitra.
3. Hubungan antara bawahan dan pemimpin
Hubungan antara karyawan dan manajer di tempat bekerja membuat karyawan dan manajer merasa rileks sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara efektif.
4. Adanya aktivitas tenaga kerja
Dalam hal ini, tujuannya ialah untuk memberikan kesempatan penuh kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Vibowu (2017: 186), kinerja pegawai adalah suatu proses yang dapat diukur dan dikendalikan secara individual, sedangkan Hamaali (2016: 98) mengartikannya secara berbeda, menurutnya kinerja pegawai adalah hasil kerja yang berkaitan.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 127), kinerja pegawai didasarkan pada 3 faktor:

1. Faktor khusus, termasuk keterampilan personel, kemampuan, latar belakang, dan populasi
2. Faktor psikologis meliputi perilaku, sikap, perilaku dan kemauan
3. Faktor manajemen meliputi sumber daya, manajemen, penghargaan, struktur dan kondisi kerja

2.5.3 Indikator Kinerja Kerja

Indikator kinerja pegawai berdasarkan Supiya dan Sangaji (2018: 351) adalah:

1. Kualitas kerja
Kualitas pekerjaan dapat ditentukan oleh bagaimana manajemen mempersiapkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Jumlah pekerjaan
adalah pendapatan
3. Akurasi
Tingkat aktivitas yang dilakukan oleh karyawan
4. Efisiensi

Manajemen waktu dan kerja yang baik

5. Kemerdekaan

Tingkat pegawai yang kemudian memenuhi peran dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

III. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dengan Jenis penulisan penelitian skripsi yang digunakan yakni kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang di pakai untuk meneliti pada suatu tempat dengan banyaknya populasi dan sampel yang akan di ambil untuk mengetahui kebenaran penelitian tersebut. artinya dengan meneliti kita harus mengumpumpulkan data dari hasil penelitian untuk di analisis agar benar valid atau tidak dari jenis penelitian yang kita ambil

3.2 Variabel Penelitian

Yang dimaksud dengan variabel penelitian yakni suatu objek dengan memiliki beberapa ragam variabel yang di gunakan oleh seorang peneliti untuk di jadikan topik utama pada penelitiannya, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono yang mengatakan jika seluruh data informasi yang telah didapatkan oleh peneliti itu akan mmenjadi suatu objek penelitian yang sudah ditetapkan secara baik dan siap untuk di analisis kebenarannya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Suatu penulisan penelitian harus menentukan seberapa besar populasi yang ada Sebelum melakukan penelitian kita harus menentukan objek yang akan di teliti lalu mengambil seberapa besar keseluruhan dari bagian yang akan diteliti Subyek penelitian ini meggunakan sampel Slovin Formula ialah pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin, untuk PT. Perkebunan Nusantara XI yang berjumlah 150 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel disusun berdasarkan Sugiono (2018:118) tentang jumlah dan karakteristik masyarakat. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah penggunaan sampel yaitu semua populasi dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin seperti di bawah ini :

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$
$$n = \frac{150}{1+150(0,05^2)}$$
$$n = \frac{150}{1+150 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{150}{1,3750}$$

$$n = 109,090$$

$$= 110$$

Dimana keterangannya sebagai berikut :

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan, sampel yang masih diinginkan Dengan menggunakan e sebesar 5%

3.4 Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode untuk dapat mengumpulkan data seperti yang diantisipasi oleh prosedur pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam menemukan sumber data, terutama melalui survei dan wawancara.

1. Pengawas

Pada tahap awal ini, peneliti melihat gaya manajemen, kinerja staf, lingkungan kerja, dan motivasi di PT Perkebunan Nusantara XI.

2. Pertanyaan

Menurut Sugiyono (2018: 199), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan responden daftar pertanyaan atau dokumen tertulis untuk dijawab artinya Menyebarkan kuisisioner ini adalah cara mengumpulkan data secara langsung kepada responden agar peneliti bisa mengetahui sampai dimana tingkat pemikiran setiap responden terhadap indikator masalah yang di hadapi setiap individu.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018: 240), ini adalah kasus perekaman teks. Dokumen dapat berupa tulisan, foto dan kenangan pribadi.

4. Studi Sastra

Menurut Sugiyono (2018:291), penelitian sastra adalah penelitian yang bertumpu pada penelitian teoritis dan penjelasan-penjelasan yang berkaitan dengan nilai-nilai, budaya dan prinsip-prinsip yang terbentuk dalam masyarakat yang diteliti.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:121) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan dalam mencari data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha >0,60.

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:92) pada uji normalitas akan menguji data variabel independen (X) dengan data variabel dependen (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat terdistribusi normal atau normal sekali.

b. Uji Heterogenitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:90), jika varians dari residualnya sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka uji heterogenitas dalam analisis regresi berganda juga harus diuji. Jika residual memiliki varians yang sama, disebut homoskedastis, dan jika varians tidak sama atau berbeda, disebut heteroskedastis.

c. Uji multilinier

Menurut Danang Sunyoto (2016: 87), uji *r* table digunakan sebagai uji untuk mengetahui apakah model regresi menemukan hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antar variabel bebas. Jika terdapat korelasi maka disebut masalah multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Garis yang menggambarkan hubungan antara variabel dan digunakan untuk membuat prediksi disebut sebagai garis analisis regresi. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mencari pola korelasi antara dua atau lebih variabel yang sifatnya masih belum diketahui. Dalam penelitian ini, model komparatif dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Koefisien konstanta

β_1 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan β_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

β_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = motivasi kerja

X_3 = lingkungan kerja

e = Estimasi *error*

5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dalam produksi model untuk menjelaskan temuan adalah koefisien ekspresi antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil tidak berarti dapat digunakan. Nilai yang kecil tidak berarti variabel yang diminati memiliki semua arti. Kerugian menggunakan koefisien determinasi adalah dalam pemilihannya. Sendiri, ia menggunakan kebenaran sejati, model regresi Asia r^2 Tasiya Mazand, 2015: 97).

6. Uji t (Parsial)

Intinya, uji statistik t menunjukkan seberapa besar satu variabel independen berkontribusi pada deskripsi variabel dependen (Ghozali, 2016: 88). Dalam penelitian ini dieksplorasi bagaimana perubahan nilai variabel dependen (Y), yaitu

kinerja karyawan, dipengaruhi oleh perubahan gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) (Y).

H0 diterima ketika nilai thitung < ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan

H0 di tolak ketika nilai thitung > ttabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

7. Uji F (Simultan)

Mencari tahu apakah setiap variabel independen dalam model ini bersamaan terkait dengan masing-masing variabel dependen adalah tujuan utama dari uji statistik F. (Ghozali, 2016, 179). Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Perubahan nilai variabel dependen (X) secara bersamaan dipengaruhi oleh pengujian hubungan antara variabel independen (X), seperti gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) (Y). Ketika nilai F menghitung F mampu dengan signifikansi lebih dari 0, 05 dan ketika nilai F menghitung > F mampu dengan signifikansi kurang dari 0, 05, H0 dit

IV. Analisis Data dan Pembahasan

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara XI (Persero)

PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) didirikan pada 16 Tahun 1996, merupakan penggabungan dari PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero), yang juga dikenal sebagai PTPN XI, merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang pertanian perkebunan dengan produk utamanya adalah gula. Selain itu perusahaan ini juga usaha utama yaitu produksi gula, selain produksi gula perusahaan memiliki bidang usaha lain seperti pembuatan spirtus yang tersebut dari tetes tebu, alkohol, adapun juga membuat karung goni yang terbuat dari karung plastik serta kenaff, selain memiliki usaha produk sendiri perusahaan memiliki usaha menyediakan jasa medis rumah sakit umum.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

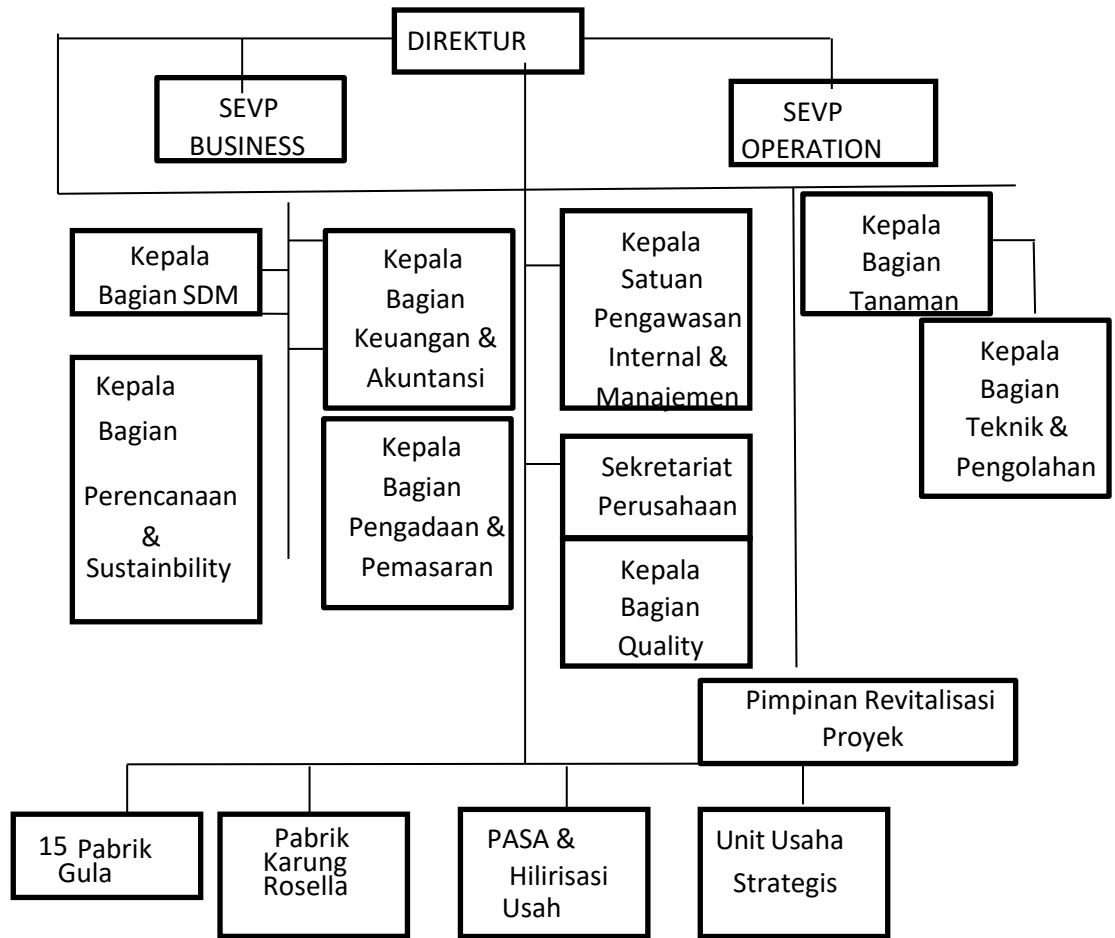
1. Visi Perusahaan

Produk pertanian digunakan dalam agroindustri sebagai tumpuan produk industri yang mengalami pengolahan tambahan untuk meningkatkan nilai. Komponen tebu mentah digunakan untuk membuat berbagai produk, termasuk gula kristal, gula lumpia, gula Perusahaan telah unggul di Indonesia dalam hal biaya produksi, kualitas produk, efisiensi sumber daya, layanan yang luar biasa, dan kapasitas untuk membangun nama sebagai perusahaan agroindustri terkemuka.

2. Misi Perusahaan

Agroindustri berbasis tebu merupakan sektor utama di bawah administrasi PTPN XI. PTPN XI saat ini memproduksi gula kristal, tetes tebu, alkohol, dan spiritus sebagai bahan baku tebu selain rumah sakit untuk produk non gula.

4.1.3 Struktur Organisasi



4.2 Aktivitas Perusahaan

Pabrik gula ialah salah satu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI. Usaha komersial utama. Pembuatan anggur dan minuman beralkohol dari molase adalah bidang industri lainnya, seperti pembuatan karung goni dari kantong plastik dan serat kenaf. Usaha ini mengoperasikan 16 pabrik gula, 4 rumah sakit, 1 pabrik karung plastik, dan 1 penyulingan Alkohol & Spirit (Ethanol Distillery). Juga menawarkan pelayanan medis dari Rumah Sakit Umum milik PT.PERKEBUNAN NUSANTARA XI yang berkantor di Jalan Merak No. 1 Surabaya.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 58 | 52.8% |
| 2 | Perempuan | 52 | 47.2% |
| Jumlah | | 110 | 100% |

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI berusia antara 31 hingga 40 tahun

4.3.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 58 | 52.8% |
| 2 | Perempuan | 52 | 47.2% |
| Jumlah | | 110 | 100% |

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan PT Perkebunan Nusantara XI adalah laki-laki.

4.4. Deskripsi Variabel Penelitian

| Interval | Kategori | Keterangan |
|-------------|----------|---------------------------|
| 1,00 – 1,80 | 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 1,81 – 2,60 | 2 | Tidak Setuju (TS) |
| 2,61 – 3,40 | 3 | Cukup Setuju (CS) |
| 3,41 – 4,20 | 4 | Setuju (S) |
| 4,21 – 5,00 | 5 | Sangat Setuju (SS) |

4.5 Analisis Data

Untuk mengumpulkan data primer penelitian ini, kuesioner diberikan kepada 110 responden karyawan PT Perkebunan Nusantara XI. Data yang terkumpul perlu diuji dengan berbagai metode. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang dapat dipercaya. Tes angket yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas merupakan tes pertama. Uji kedua ialah uji asumsi tradisional, yang meliputi uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Uji keempat adalah uji hipotesis yang menggabungkan uji F untuk menentukan secara simultan (simultan) dan uji t untuk menentukan secara parsial. Pengujian ketiga ialah analisis regresi linier berganda

4.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data dikatakan valid atau reliabel jika instrumen atau indikator yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut valid atau dapat dipercaya. Data tersebut berasal dari survei yang diberikan kepada 110 karyawan PT Perkebunan Nusantara XI. Oleh karena itu, memvalidasi dan menguji ketergantungan hasil sangat penting. Metode Alpha Crobach digunakan untuk melakukan uji reliabilitas, dan metode Product Moment Correlation Coefficient dengan tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk melakukan uji validitas.

4.5.2 Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X _{1.1} | 0.658 | 0.1874 | Valid |
| X _{1.2} | 0.648 | 0.1874 | Valid |
| X _{1.3} | 0.610 | 0.1874 | Valid |
| X _{1.4} | 0.491 | 0.1874 | Valid |
| X _{1.5} | 0.474 | 0.1874 | Valid |
| X _{1.6} | 0.583 | 0.1874 | Valid |

Sumber : data primer diolah (2022)

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4.9

Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X _{2.1} | 0.719 | 0.1874 | Valid |
| X _{2.2} | 0.668 | 0.1874 | Valid |
| X _{2.3} | 0.711 | 0.1874 | Valid |
| X _{2.4} | 0.683 | 0.1874 | Valid |
| X _{2.5} | 0.627 | 0.1874 | Valid |

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.10

Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X _{3.1} | 0.540 | 0.1874 | Valid |
| X _{3.2} | 0.742 | 0.1874 | Valid |
| X _{3.3} | 0.694 | 0.1874 | Valid |
| X _{3.4} | 0.753 | 0.1874 | Valid |

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11

Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Y ₁ | 0.633 | 0.1874 | Valid |
| Y ₂ | 0.665 | 0.1874 | Valid |
| Y ₃ | 0.676 | 0.1874 | Valid |
| Y ₄ | 0.770 | 0.1874 | Valid |
| Y ₅ | 0.778 | 0.1874 | Valid |

4.5.3 Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

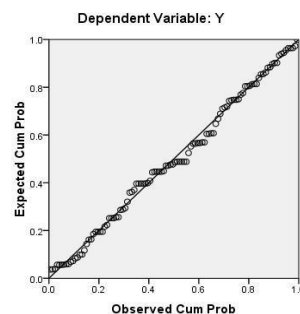
| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0.600 | 0.6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 0.712 | 0.6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0.624 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.742 | 0.6 | Reliabel |

Sumber : data primer diolah (2022)

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

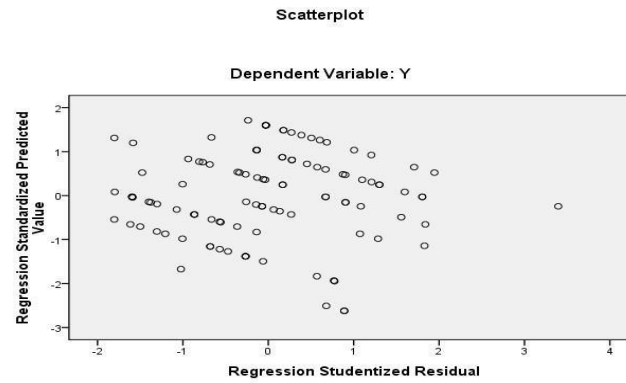


Gambar 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : data primer diolah (2022)

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : data diolah (2022)

4.6.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|----------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| X ₁ | 0,482 | 2,074 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| X ₂ | 0,390 | 2,566 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| X ₂ | 0,459 | 2,180 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Sumber : data diolah (2022)

4.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .342 | 1.290 | | .265 | .791 |
| | X1 | | | | | |
| | X2 | .181 | .068 | .178 | 2.662 | .009 |
| | X3 | .263 | .075 | .262 | 3.518 | .001 |
| | | .644 | .083 | .535 | 7.803 | .000 |

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F (Simultan)

**Tabel 4.15
Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 281.665 | 3 | 93.888 | 119.03 | .000 ^a |
| | Residual | | | | 4 | |
| | Total | 83.608 | 106 | .789 | | |
| | | 365.273 | 109 | | | |

4.7.2 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dirancang untuk menguji apakah variabel independen dalam model regresi agak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS yang ditunjukkan pada tabel 4.14 di atas. Nilai signifikan 0,009, yang kurang dari 0,05, dan thitung 2,662, yang lebih tinggi dari t-tabel 1,98260, menjadi bukti untuk hal ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan.

4.7.3 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .878 ^a | .771 | .765 | .888 |

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat menarik kesimpulan berikut dari temuan mereka:

1. Gaya Kepemimpinan pada PT Perkebunan Nusantara XI dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,662 dan nilai sig. $0,009 < 0,05$.
2. Motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara XI dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 3,518 dan nilai sig $0,001 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja pada PT Perkebunan Nusantara XI dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 7,803 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
4. Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XI dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (simultan).

5.2 Saran

Adapun saran untuk perencanaan dan penelitian tambahan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pertahankan dan tingkatkan gaya kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan motivasi kerja Anda.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memperkenalkan variabel tambahan yang dapat digunakan sebagai penanda dalam penyelidikan selanjutnya ke dalam elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat menjadi pedoman, pendukung, titik perbandingan, dan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian tambahan

Daftar Refrensi

- Drs. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara (Jakarta : 2007) h. 167
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta* Jakarta, XVI(1), 77–83.
- Evi Dian Fitria. *Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.8 (10), 2019.
- Heizer dan Render. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11, Jakarta: Salemba Empat.
- Murtini Murtini, Prijati Prijati. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. (7), 2018.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rina Loliyana (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung*. Jurnal Perspektif Bisnis.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Syaiyid, Elzi., Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Faisal Riza. (2013) *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan radar Malang PT. Malang intermedia pres)*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- T. Pratami, R. Purnama, B. Widjajanta (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis.
- Wulan, lucky. 2011. Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan*. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Yus Darmin (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum Kota Palu*. Jurnal Article.