

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI BHAKTI PRAJA SEMARANG PROVINSI JAWA TENGAH

Ardya Patria Setyawan¹, Bulan Prabawani², Reni Shinta Dewi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: ardyaps@gmail.com

Abstract: Good employee performance is needed for the survival of the company. This study aims to analyze and prove that leadership and work environment affect the performance of Bhakti Praja Cooperative employees in Central Java Province. The type of research is explanatory research and sampling using census techniques. Collecting data using questionnaires and interviews. The number of samples used were 36 employees of the Bhakti Praja Cooperative, Central Java Province. This study uses quantitative and qualitative analysis with validity, reliability, correlation coefficient, determination coefficient, simple and multiple regression analysis, significance of t test and F test, with the help of SPSS version 21 program. The results showed that leadership and work environment had a positive and significant effect on employee performance. The results of the correlation coefficient between the variables of leadership and work environment have a strong relationship with performance. The coefficient of determination of the leadership variable on the employee performance variable of the Bhakti Cooperative, Central Java Province is 51.5%. The coefficient of determination of the work environment variable on the employee performance variable of the Bhakti Cooperative, Central Java Province, is 43.4%.

Keywords: Leadership; Performance; Work Environment

Abstrak: Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan demi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan membuktikan kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah. Tipe penelitian adalah *explanatory research* dan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif dengan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, signifikansi uji t dan uji F, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Koefisien determinasi variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Bhakti Provinsi Jawa Tengah sebesar 51,5%. Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Bhakti Provinsi Jawa Tengah sebesar 43,4%.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kinerja; Lingkungan Kerja

Pendahuluan

Organisasi menjadi tempat orang-orang berkumpul secara berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan dalam merancang sebuah hasil yang diinginkan. Di organisasi tersebut, pola pikir baru sudah mengalami perluasan, lalu dirawat dan apresiasi kolektifnya akan terbebaskan, serta secara bertahap mereka akan belajar mencermatinya secara bersama-sama. Sebenarnya organisasi sebagai wujud kerja sama antar individu dan sebagai tahap menggabungkan pekerjaan atau kegiatan kerja sama demi memperoleh tujuan yang sudah

terancang. Organisasi berdiri sendiri karena terdiri atas bagian yang berisikan bermacam entitas, misalnya keluarga, pemerintah, maupun organisasi lain (Senge, 1990).

Karyawan merupakan unsur yang paling penting selama menetapkan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Guna memperoleh tujuan perusahaan, tentu memerlukan pekerja yang berdasar pada syarat yang dibutuhkan perusahaan dan bisa melaksanakan tugas maupun tanggung jawab yang sudah dirancang oleh perusahaan. Optimalisasi sumber daya manusia dijadikan prioritas utama bagi organisasi guna memaksimalkan kinerjanya mengingat SDM berperan krusial dan menjadi kunci untuk mendapat kinerja terbaik. Agar suatu perusahaan dapat berperan efektif berdasar pada tujuannya, tentu kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan demi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Masing-masing perusahaan acap berupaya memaksimalkan kinerja pegawai mereka agar tujuannya bisa diperoleh. Pegawai yang berprestasi yaitu pegawai yang diharapkan oleh tiap perusahaan agar bisa memberi hasil optimal untuk memperoleh tujuan perusahaan. Selain itu, pegawai berprestasi bisa berkeaktifitas dan menunjang proses memajukan perusahaan, maka karyawan yang berprestasi tentu akan mempermudah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja sebagai hasil bekerja secara mutu dan jumlah yang diperoleh seseorang selama melaksanakan tugas berdasar pada pertanggungjawaban yang ia dapat (Mangkunegara, 2006). Kompetensi pegawai tergambar melalui prestasi kerja. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang maksimal. Kinerja seorang pegawai sebagai modal penting bagi perusahaan guna memperoleh tujuan, sehingga pegawai harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan (Suwati, 2013).

Faktor yang bisa memengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan berperan krusial bagi peningkatan kinerja karyawan sebab efektifnya kepemimpinan dapat memberi arahan ke upaya seseorang karyawan untuk memperoleh tujuan organisasi. Artinya pemimpin yang baik harus mampu mengarahkan dan memberi petunjuk, mampu memberikan motivasi kepada bawahan, mampu berkomunikasi kepada karyawan dengan baik, membantu memberikan solusi pada karyawan ketika terjadi permasalahan yang mengganggu pekerjaan mereka, serta mempunyai kompetensi yang baik pada tahap penentuan keputusan (Siagian, 2002).

Wahjosumidjo (1987) menuturkan bila kepemimpinan sebenarnya merupakan sesuatu yang lekat pada diri pemimpin berwujud sifat tertentu, meliputi personalitas, kompetensi, dan kesediaan. Kepemimpinan pun menjadi serangkaian aktivitas yang tidak bisa terpisahkan dengan kedudukan dan gaya maupun perilaku pemimpin tersebut. Kepemimpinan merupakan proses antarhubungan atau interaksi pengikut, pemimpin, dan kondisi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja pun berperan sebagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja sangat memengaruhi efektivitas kerja dan orientasi. Lingkungan kerja akan memberi suasana baru yang berpengaruh bagi keberhasilan tugas maupun pekerjaan. Suatu lingkungan kerja dianggap baik bila manusia mampu melaksanakan aktivitasnya dengan rasa aman, sehat, penuh kenyamanan, maupun maksimal.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Jawa Tengah?
2. Apakah lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Jawa Tengah?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Jawa Tengah?

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner (1995), manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu pemakaian sumber daya manusia secara produktif agar memperoleh tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan pekerja secara individual. Menjelaskan bila akibat berusaha mengaitkan kepentingan organisasi dan pekerjaan, MSDM bukan hanya aktivitas terkait koordinasi sumber daya manusia organisasi. MSDM sebagai kontributor utama bagi kesuksesan organisasi. Atas dasar itulah, bila MSDM tidak efektif bisa menjadi kendala untuk memberi kepuasan bagi karyawan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja Karyawan

Gibson (1996) menuturkan bila kinerja sebagai hasil yang dikehendaki seseorang. Kinerja seorang pegawai/karyawan merupakan tingkatan seorang pegawai untuk memperoleh syarat yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Penilaian kinerja secara umum meliputi aspek kualitatif ataupun kuantitatif dari kinerja hasil suatu pekerjaan. Kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil bekerja secara jumlah dan mutu yang diperoleh seorang karyawan selama menjalankan tugas berdasar tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2006). Simanjuntak (2005) menambahkan bila kinerja sebagai tingkatan dalam mencapai hasil dari penerapan tugas tertentu. Ia pun mengartikan kinerja seseorang sebagai tingkat dalam mencapai target yang perlu terlaksana selama kurun waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2001) memaparkan bila lingkungan kerja sebagai semua alat perkakas maupun bahan, lingkungan sekitar: pegawai, prosedur kerja, dan aturan kerja sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Nuraini (2013) menuturkan bila lingkungan kerja sebagai segala hal di sekitar pegawai dan bisa memengaruhi dalam melaksanakan tugas, seperti keberadaan *air conditioner* (AC), ketercukupan pencahayaan, kebersihan, kegaduhan, maupun peralatan/perlengkapan kerja yang memadai (Isyandi, 2004). Mardiana (2005) menuturkan bila lingkungan kerja sebagai lingkungan ketika pegawai menjalankan pekerjaan mereka. Melalui pemaparan itu, menyimpulkan bila lingkungan kerja sebagai beragam hal di sekitar pegawai yang bisa memengaruhi kepuasan kerja pegawai selama menjalankan pekerjaan sehingga mendapat hasil kerja optimal. Di lingkungan kerja itu ada fasilitas kerja yang menunjang pegawai selama menyelesaikan tugas yang dibebankan ke pegawai untuk mengoptimalkan kerja pegawai di suatu organisasi.

Kepemimpinan

Wahjosumidjo (1987) menuturkan bila kepemimpinan sebenarnya merupakan sesuatu yang lekat pada diri pemimpin berwujud sifat tertentu, meliputi personalitas, kompetensi, dan kesediaan. Kepemimpinan pun merupakan rangkaian aktivitas pemimpin yang terkait dengan posisi dan gaya atau perilaku pemimpin tersebut. Kepemimpinan merupakan proses antarhubungan/interaksi antara pimpinan, pengikut, dan kondisi. Mas'ud (2004) menyebut bila sikap pada diri pemimpin bermaksud supaya bisa memengaruhi maupun mengarahkan pegawai demi menjalin kerja sama dengan aktivitas tertentu demi memperoleh tujuan organisasi melalui enam parameter pengukuran kepemimpinan, seperti bersinergi dan taguh, penerapan visi, menantang maupun mengarahkan pekerjaan, berani untuk mengambil risiko, setia, serta harga diri.

Hipotesis

Margono mengemukakan (2004), hipotesis berakar kata dari *hypo* dan *thesis*. *Hypo* mengandung pemahaman kurang dari dan *thesis* adalah pendapat. Dengan demikian, hipotesis ialah pendapat atau simpulan yang bersifat sesaat. Berdasarkan penjelasan para tokoh diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis merupakan jawaban jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan di pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_1).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_2).
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_3).

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *sensus* sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 21.0

Hasil dan Pembahasan

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.500	4.64144

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data Primer yang terolah (2021)

Berdasar hitungan tersebut, nilai koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja (Y) sejumlah 0,717, nilai itu ada di interval 0,600 – 0,799. Berdasar data itu, menyimpulkan bila kepemimpinan berhubungan kuat dengan kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.420	5.00137

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer yang terolah (2021)

Tabel tersebut memperjelas bila nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja sejumlah 0,661. Nilai itu ada di interval 0,600 hingga 0,799. Sesuai data itu, menyimpulkan bila lingkungan kerja berhubungan kuat dengan kinerja karyawan.

Regresi Linear Sederhana

Tabel hasil perhitungan regresi linear sederhana antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Regresi Sederhana Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.112	3.917		5.645	.000
	Kepemimpinan	.634	.106	.717	6.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang terolah (2021)

Berdasarkan tabel 3, $Y = 22,112 + 0,634 X1$

Tabel tersebut memperlihatkan bila koefisien regresi bagi variabel kepemimpinan (X1) sejumlah 0,634 sedangkan nilai konstanta sejumlah 22,112. Persamaan di atas mengasumsikan bila: Nilai konstanta sejumlah 22,112 memperlihatkan bila kepemimpinan dengan nilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 22,112. Hasil itu memperjelas bila kepemimpinan, nilai kinerja karyawan pengaruhnya sejumlah 22,112. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sejumlah 0,634 memperlihatkan bila kepemimpinan memengaruhi positif bagi kinerja karyawan sejumlah 0,634. Artinya, setiap peningkatan kepemimpinan sejumlah 1 satuan, akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat sejumlah 0,634. Dengan begitu, makin baik kepemimpinan, maka makin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.650	4.276		5.531	.000
	Lingkungan Kerja	.542	.106	.661	5.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang terolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, $Y = 23,650 + 0,542 X2$

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan kerja sebesar 0,542 dan nilai konstantanya sebesar 23,650. Dari persamaan diatas, maka dapat di asumsikan bahwa : Nilai konstanta sebesar 23,650 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja bernilai 0 (nol), maka Kinerja bernilai 23,650. Artinya, tanpa adanya pengaruh Lingkungan Kerja nilai kinerja karyawan adalah sebesar 23,650. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,542 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,542. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,542 sehingga semakin baik Lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa kepemimpinan di Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 3.15 (Persepsi Responden Mengenai Kepemimpinan) dimana skor rata-rata variabel memiliki nilai 3,64 artinya pimpinan sudah melakukan tugas dengan baik di Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah. Pimpinan di Koperasi Bhakti Praja memberikan saran kepada bawahannya, empati terhadap bawahannya, menciptakan rasa aman pada bawahannya, memberikan penghargaan kepada bawahannya, memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dan memiliki kemampuan dalam menciptakan hubungan yang harmonis. Tetapi ada 4 (empat) indikator dengan nilai dibawah rata-rata variabel artinya terdapat kecenderungan pada beberapa item pertanyaan yang dinilai oleh responden menanggabarkan bahwa pimpinan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah kurang baik. Indikator yang perlu diperhatikan adalah pemimpin harus adil kepada bawahan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan, pemimpin tidak memberikan sanksi jika bawahan membuat kesalahan yang membuat karyawan bertindak semaunya, pemimpin kurang memberdayakan bawahan sebagai sebuah tim akibatnya karyawan berkerja sebagai individual, pemimpin belum mampu melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kerja. programada yang karyawan pulang bekerja sebelum waktu jam kerja selesai padahal ha ini dapat membuat karyawan lebih tertib dan saling menghormati sesama karyawan. Apabila indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata variabel dapat ditingkatkan, maka pemimpin Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah akan semakin baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah sudah memiliki nilai yang cukup baik, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi pada tabel 3.27 (Persepsi Responden terkait Lingkungan Kerja) dimana skor rata-rata variabel lingkungan kerja 3,61. Namun masih ada tiga indikator dengan nilai dibawah rata-rata variabel, artinya terdapat kecenderungan pada beberapa item pertanyaan yang dinilai oleh reponden menggambarkan bahwa lingkungan kerja tergolong kurang baik. Indikator yang perlu diperhatikan adalah tata ruang tempat bekerja, mutu udara dan jauh dri kebisingan pada tempat bekerja. Apabila indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata variabel dapat ditingkatkan, maka lingkungan kerja di Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah akan semakin baik.. Namun, masih ada dua indikator dengan nilai dibawah rata-rata variabel, artinya terdapat kecenderungan pada beberapa item pertanyaan yang dinilai oleh reponden menggambarkan bahwa lingkungan kerja tergolong kurang baik. Indikator yang perlu diperhatikan adalah hubungan kerja atasan dengan bawahan akibatnya bawahan ada jarak kepada atasan, belum tercipta hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Untuk kinerja karyawan di Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah dikategorikan cukup baik yaitu sebesar 3,79 dapat dilihat dari hasil rekapitulasi pada tabel 3.40 (Persepsi Responden terkait Kinerja Karyawan). Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan terdapat enam indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata skor variabel, artinya terdapat kecenderungan pada beberapa item pertanyaan yang diilai oleh responden menggambarkan bahwa kinerja karyawan rendah, yaitu pada indikator karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, penyelesaian pekerjaan tidak efisien sehingga banyak waktu yang terbuang, pekerjaan banyak yang belum terselesaikan dengan baik, karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya bimbingan, meminimalisir kesalahan dalam bekerja, tidak ada tanggung jawab saat terjadi kesalahan akibatnya karyawan tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Apabila indikator yang memiliki nilai dibawah nilai rata-rata variabel dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah akan semakin baik.

Pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel Kurva Uji t kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung didapat nilai 6,004, maka menyimpulkan bila nilai t hitung (6,004) di atas t tabel (1,691) Dengan demikian apabila karyawan memiliki pimpinan yang baik maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan kurang atau tidak memiliki pimpinan yang baik, maka akan berdampak semakin rendah kinerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: "Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah" terbukti maka sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sama dengan yang diutarakan oleh Winda Mahastuti (2014) tentang Pengaruh kepemimpinan (Studi kasus pada Karyawan baigan bengkel PT Nasmoco Pemuda Semarang) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian bengkel PT Nasmoco Pemuda Semarang. Kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena faktor kepemimpinan merupakan hal penting untuk karyawan bertanggung jawab atau profesional dalam bekerja demi tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung didapat nilai 6,004, maka menyimpulkan bila nilai t hitung (6,004) di atas t tabel (1,691). Dengan demikian apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan kurang atau tidak memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan berdampak semakin rendah kinerja yang dimiliki karyawan, dengan demikian apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka cenderung akan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Sebaliknya jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak baik maka akan semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah" maka dari hasil tersebut berarti lingkungan kerja memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sama dengan yang diutarakan oleh Hendra Habiwibowo (2018) dengan judul Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo Kabupaten Salatiga) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dengan kondisi yang ada, jika kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika karyawan bekerja, dengan kenyamanan tersebut, maka akan terpacu untuk lebih giat dalam bekerja, hal ini menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi.

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan perhitungan antar variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien beta pada uji regresi berganda dari variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan angka 0 dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka 16,024 yang artinya dalam penelitian ini pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel lingkungan kerja (X2)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara kepemimpinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipoteses ketiga (H3) yang berbunyi: "Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah." Terbukti, karyawan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan menstimulus karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pada karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah sehingga kinerja karyawan semakin tinggi.

Dalam penelitian ini prioritas alternatif kebijakan yang diambil adalah dilihat berdasarkan analisis regresi berganda yang telah diujikan, diketahui bahwa koefisien regresi berganda untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,451 semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan semakin tidak baik maka kinerja juga akan semakin menurun dan lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,321 semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja semakin tidak baik maka kinerja karyawan akan makin menurun.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 36 responden berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah nilai koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja (Y) sejumlah 0,717, nilai itu ada di interval 0,600 – 0,799. Berdasarkan data itu, menyimpulkan bila kepemimpinan berhubungan kuat dengan kinerja. Jika variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang lemah dengan variabel kinerja karyawan, itu berarti variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Jadi, apabila perubahan pada variabel kepemimpinan maka akan terjadi perubahan juga ada variabel kinerja karyawan. Selain itu persamaan regresi $Y = 16,024 + 0,451 X1 + 0,321 X2$, yang berarti variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini berarti hubungan kedua variabel tersebut searah. Sedangkan hasil koefisien determinasi memperoleh hasil itu menjelaskan bila kontribusi pengaruh kepemimpinan bagi kinerja karyawan 51,5%, sedangkan sisanya 48,5% (100 - 51,5) didapat dari variabel lainnya yang tidak masuk ke kajian. memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diluar variabel kepemimpinan. Uji regresi sederhana menunjukkan hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif dengan nilai koefisiensi 0.451 dan uji t diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah, maka semakin memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,661 yang artinya tingkat keeratan hubungan antar variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu lemah dengan variabel kinerja karyawan, itu berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Jadi, apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan. Selain itu persamaan regresi $Y = 23,650 + 0,542 X2$ koefisien regresi 0.542 yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,542 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,542. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,542 sehingga semakin baik Lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi memperoleh

nilai sejumlah 43,4%, sedangkan tersisa 56,6% (100 - 43,4) didapat melalui variabel lainnya yang tidak masuk ke kajian.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, dalam hal kepemimpinan, pegawai memerlukan arahan maupun bimbingan organisasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Untuk itu karyawan maupun pimpinan yang sudah merasa terlibat dan memberikan dampak banyak terhadap organisasi akan senantiasa menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun atasan, dengan begitu dapat terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan terhadap organisasi dapat meningkat.

Kedua, lingkungan kerja di Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah masih terdapat masalah di beberapa indikator yaitu fasilitas belum baik dan dapat mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal yang perlu dilakukan adalah diperbarui dengan membeli yang baru, agar menciptakan kenyamanan, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Tata letak yang baik juga akan memudahkan koordinasi antar karyawan. Selain itu permasalahan pada indikator penarangan tempat kerja tidak cukup baik sehingga tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal yang perlu dilakukan adalah di dalam ruang kerja sebaiknya perlu ditambah penerangan yang memadai agar karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik. Permasalahan lainnya pada indikator tingkat sirkulasi udara pada tempat bekerja yang kurang baik sehingga mengganggu kenyamanan bekerja, hal ini yang perlu dilakukan adalah memperhatikan sirkulasi ditempat kerja, keadaan sirkulasi tempat kerja harus diatur temperatur sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Hal ini agar sesuai dengan keadaan suhu karyawan yang merasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Ketiga, kinerja karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah masih memiliki kelemahan, terdapat di beberapa indikator yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan adalah karyawan Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah lebih menekankan kerjasama antar semua karyawan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam bekerja, karyawan harus lebih aktif dalam komunikasi dalam proses kerja agar kemampuan karyawan dapat diawasi oleh atasannya dan dapat atasan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja demi mendukung visi dan misi perusahaan berjalan, dan permasalahan lainnya pada indikator komunikasi karyawan dan pimpinan yang baik di dalam perusahaan. Hal ini masih kurangnya komunikasi antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Sehingga terjadinya miskomunikasi yang nanti akan timbul permasalahan dalam bekerja. Dalam hal ini Koperasi Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah harus memperbaiki komunikasi antar karyawan agar dapat melakukan koordinasi yang baik antara unit kerja sehingga memudahkan perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI Pekanbaru
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline. The Art and Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.

Siagian, P. Sondang. (1999). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI

Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.