

## ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTANI (PERSERO) KABUPATEN SIDRAP PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Jumiati Nurdin**

*Dosen Universitas Indonesia Timur*

*e-mail : jumiati2608@gmail.com*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah diduga bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif dengan melalui tahapan-tahapan berikut (1) analisis regresi linear berganda, (2) pengujian hipotesis baik Uji pasial (Uji t) maupun Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel maupun Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya. (3) Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil Penelitian yang telah dilaksanakan maka dari ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lingkungan kerja 3,578 lebih besar dari nilai t hitung motivasi kerja 3,483 dan nilai t hitung kepemimpinan sebesar 2,256. Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan oleh taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah 0,809 atau sebesar 80,90%. Sedangkan sisanya sebesar 19,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyimpulkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan, karena nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,244 mempunyai arti positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan, karena nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,364 memiliki arti positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan, karena nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,367 mempunyai arti positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah 0,809 atau sebesar 80,90%.

**Kata kunci:** kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of leadership, motivation and work environment on employees' performance at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi. The hypothesis of this study was that it is suspected that leadership, motivation and work environment influence the performance of employees at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi. Data analysis was performed descriptively quantitative through the following steps (1) multiple linear regression analysis, (2) hypothesis testing both Tests (t test) and partial tests (t test) were used to determine the effect of variables and simultaneous tests (F test) was used to determine the effect of independent variables simultaneously or together on the dependent variable. (3) Analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of this research that have been carried out then of the three research variables namely leadership, work motivation, and work environment, which have more dominant influence on the employees' performance at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi was the work environment. This can be seen from the t value of the work environment 3.578 is greater than the t value of work motivation 3.483 and the leadership t value of 2.256. Simultaneously the variables of leadership, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on the employees' performance at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi. This is because the significance level of 0,000 is less than 0.05. The magnitude of the influence of*

*leadership, work motivation and work environment variables on the employees' performance at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi was 0.809 or 80.90%. While the remaining 19.10% is influenced by other variables not examined in this study. Based on the results of research and discussion, the authors conclude that employee leadership has a positive and significant effect on the employees' performance at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi, because the regression coefficient of leadership is 0.244 has a positive and significant meaning because the significance value of 0.028 is smaller than 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on the employees' performance at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi, because the regression coefficient of work motivation is 0.364 which has a positive and significant meaning because the significance value is 0.001 less than 0.05. The work environment has a positive and significant effect on the employees' performance at the PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi, because the regression coefficient of the work environment is 0.367 which has a positive and significant meaning because the significance value is 0.001 less than 0.05. The magnitude of the influence of leadership, work motivation and work environment variables on the employees' performance at the karyawan pada PT. Pertani (Persero) in Sidrap, South Sulawesi was 0.809 or 80.90%.*

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila hubungan yang terjadi baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya juga baik. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Selain itu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan pemerintah sebagai suatu organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melayani masyarakat adalah PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan.

### 1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Provinsi Sulawesi Selatan

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Provinsi Sulawesi Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan

### 1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Terhadap Akademik  
Jika dalam penelitian kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan maka hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Manfaat terhadap instansi  
Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik bagi dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Manfaat terhadap Peneliti  
Adapun manfaat yang didapat oleh penulis adalah menambah pengetahuan dan wawasan dibidang ilmu Manajemen.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons

dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Aan Hardiyana, 2011).

Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima yaitu Fungsi instruksi, Fungsi konsultasi, Fungsi partisipasi, Fungsi delegasi, dan Fungsi pengendalian.

Siagian (2003) menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu: Tipe Otokratik, Tipe Paternalistik, Tipe Kharismatik, Tipe *Laissez Faire*, Tipe Demokratik.

## 2.2. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas, oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi juga merupakan salah satu hal yang sangat penting disamping kemampuan karyawan terhadap kehidupan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu : Motivasi ekstrinsik (dari luar) dan Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang / kelompok) (Fahmi Irham, 2014).

## 2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Riadi Muchlisin, 2015)

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2009): a. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. b. Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## 2.4. Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan peranan manajer yang paling penting, karena tanpanya organisasi hanya akan merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu. Cushway (1996) dan Mitrani (1995) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat bertemu

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan.

### 3.2. Sumber Data

Pengelompokkan data sesuai dengan karakteristiknya yaitu:

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner.
2. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram atau yang semisalnya.
3. Data internal merupakan data yang didapat dari dalam organisasi dimana penelitian dilakukan, sedangkan data eksternal didapat dari luar organisasi yang dilakukan penelitian.
4. Data berskala. Skala pengukur ini terdiri atas empat macam, yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio.
5. Variabel. Adapun macam-macam variabel adalah sebagai berikut.
  - a. Variabel independen, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau

terpengaruhnya variabel independen.

Variabel independen penelitian ini yaitu:

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan kerja

- b. Variabel dependen, sering juga disebut sebagai variabel output, criteria, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dan yang menjadi variabel dependen disini yaitu Y = Kinerja.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

#### 2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

#### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kelompok besar dan wilayah yang menjadi ruang lingkup penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Pertanian (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 146 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penggunaan sampel menggunakan simple random sampling (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan sastra yang ada dalam populasi itu, Sugiyono (2015). Dari 146 sampelnya hanya 59 sampel yang diambil dengan rumus:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

e = % kelonggaran ketidakpastian karena pengambilan sampel yang

masih ditolerir, maksimum 10%

N = Populasi

Dengan menggunakan rumus di atas maka sampel yang akan diambil sebanyak 59 orang.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji validitas

Uji validitas data menurut Sugiyono (2015) digunakan untuk mengukur sah (valid) tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,30 (Azwar, 2013)

#### 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015) dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS V.22 untuk statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Instrument penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60.

### 3.6 Definisi Operasional

Tahapan-tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis regresi linear berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi berprestasi, motivasi berkuasa dan motivasi bersahabat) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015)

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja

e = Faktor luar

#### 2. Pengujian hipotesis

##### a. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  atau jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- 2) Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  atau jika  $sig < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- b. Uji simultan (Uji F)  
Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Kriteria yang digunakan adalah :
  - 1) Jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$  atau jika  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak,
  - 2) Jika  $F_{tabel} < F_{hitung}$  atau jika  $sig < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- c. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )  
Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya, jika  $R^2$  makin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	48	81,36
2	Perempuan	11	18,64
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.1, terlihat bahwa dari 59 responden, sebanyak 48 responden (81,36%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 11 responden (18,64%). Analisis distribusi responden menurut usia adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Responden Menurut Kelompok Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30	4	6,78
31 – 40	15	25,42
41 – 50	26	44,06
> 50	14	23,73
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber: data yang telah diolah.

Dilihat dari tingkat usia, dominan responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah kelompok usia 41

hingga 50 tahun yakni 26 responden (23,73%), usia 31 hingga 40 tahun yakni 15 responden (25,42%), usia >50 tahun yakni 14 responden (23,73%), dan yang berusia 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 4 responden (6,78%). Hal ini menunjukkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja

Analisis distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 3. Berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 10 tahun	35	59,32
11 – 20 tahun	6	10,17
21 – 30 tahun	13	22,03
> 30 tahun	5	8,48
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 59 karyawan yang menjadi responden, kelompok yang mempunyai masa kerja 1-10 tahun sebanyak 35 responden (59,32%), yang mempunyai masa kerja 11-20 tahun sebanyak 6 responden (10,17%), yang mempunyai masa kerja 21-30 tahun sebanyak 13 responden (22,03%), dan yang mempunyai masa kerja >30 tahun sebanyak 5 responden (8,48%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan banyak yang sudah mempunyai pengalaman dengan masa kerja yang lama.

##### 4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

###### a. uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Demikian sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,30. Untuk mendapatkan nilai  $r_{hitung}$  maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22. Hasil uji validitas kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 59; $\alpha = 0,05$ )	Status
X1.1	0,807	0,30	Valid

X1.2	0,872	0,30	Valid
X1.3	0,856	0,30	Valid
X1.4	0,788	0,30	Valid
X1.5	0,827	0,30	Valid
X2.1	0,777	0,30	Valid
X2.2	0,803	0,30	Valid
X2.3	0,797	0,30	Valid
X2.4	0,821	0,30	Valid
X3.1	0,747	0,30	Valid
X3.2	0,769	0,30	Valid
X3.3	0,792	0,30	Valid
X3.4	0,774	0,30	Valid
X3.5	0,817	0,30	Valid
Y.1	0,812	0,30	Valid
Y.2	0,803	0,30	Valid
Y.3	0,801	0,30	Valid
Y.4	0,856	0,30	Valid
Y.5	0,846	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS v.22

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah valid karena diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar apabila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,30.

- 1) Nilai  $r_{hitung}$  kepemimpinan berada antara 0,788 sampai 0,872
- 2) Nilai  $r_{hitung}$  motivasi kerja berada antara 0,777 sampai 0,821
- 3) Nilai  $r_{hitung}$  lingkungan kerja berada antara 0,747 sampai 0,817
- 4) Nilai  $r_{hitung}$  kinerja karyawan berada antara 0,801 sampai 0,856

#### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan nilai standar reliabilitas 0,60. Jika nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 dinyatakan reliabel. Sebaliknya, Jika nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) < 0,60 dinyatakan tidak reliabel. Untuk mendapatkan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22.

Hasil uji reliabilitas kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	$r_{tabel}$	Status
Kepemimpinan	0,936	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,911	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,913	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,933	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS v.22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah reliabel karena diperoleh nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar reliabilitas 0,60.

- 1) Nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) kepemimpinan adalah 0,936
- 2) Nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) motivasi kerja adalah 0,911
- 3) Nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lingkungan kerja adalah 0,913
- 4) Nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) kinerja karyawan adalah 0,933

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data yang dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi penelitian dengan signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi penelitian ( $p$ ) > 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi penelitian ( $p$ ) < 0,05, maka data dinyatakan tidak terdistribusi secara normal. Untuk mendapatkan nilai signifikansi penelitian ( $p$ ) maka digunakan alat bantu program SPSS versi 22. Hasil uji normalitas variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 6. Berikut

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
N		59	59	59	59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.6610	17.7119	21.6441	21.9492
	Std. Deviation	3.63228	2.86507	3.27879	3.62664
Most Extreme Differences	Absolute	.205	.216	.186	.211
	Positive	.179	.212	.153	.200
	Negative	-.205	-.216	-.186	-.211
Test Statistic		.205	.216	.186	.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Pertani (Persero) Provinsi Sulawesi Selatan adalah terdistribusi dengan normal karena diperoleh nilai signifikansi penelitian ( $p$ ) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai signifikansi normalitas 0,05.

- 1) Nilai signifikansi ( $p$ ) kepemimpinan adalah 0,000 dengan nilai sebesar 0,205.

- 2) Nilai signifikansi (p) motivasi kerja adalah 0,000 dengan nilai sebesar 0,216.
- 3) Nilai signifikansi (p) lingkungan kerja adalah 0,000 dengan nilai sebesar 0,186.
- 4) Nilai signifikansi (p) kinerja karyawan adalah 0,000 dengan nilai sebesar 0,211.

#### 4.3. Pembahasan

Kinerja adalah proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu sehingga dapat memberikan hasil secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan suatu perbuatan, prestasi, pameran umum ketrampilan, dalam menilai bagaimana seseorang telah bekerja di bandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011)

Tinggi rendahnya kinerja karyawan di tentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja

##### 1. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan, karena nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,244 mempunyai arti positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 24,40%.

##### 2. Motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan karena nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,364 memiliki arti positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa jika ada peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 36,40%.

##### 3. Lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan, karena nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,367 mempunyai arti positif dan

signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa jika lingkungan kerja kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 36,70%.

Dari ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lingkungan kerja 3,578 lebih besar dari nilai t hitung motivasi kerja 3,483 dan nilai t hitung kepemimpinan sebesar 2,256.

Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan Hal ini dikarenakan oleh taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah 0,809 atau sebesar 80,90%. Sedangkan sisanya sebesar 19,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyimpulkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan karena nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,244 mempunyai arti positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan, karena nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,364 memiliki arti positif dan signifikan dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan, karena nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,367 mempunyai arti positif dan signifikan dikarenakan nilai

signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.

4. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan adalah 0,809 atau sebesar 80,90%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Hardiyana, F. H. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kekaryawanan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2*, 86-96.
- Amang, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis dan Pemerintahan*. Makassar: CV. Indomedia.
- Andari. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani (Persero)Provinsi Banten. *jurnal sains manajemen*, 16-26.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi Dua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Fahmi Irham. 2014, *Manajemen Teori, kasus, dan solusi*, edisi 2. Bandung: Penerbit CV Alfabeta
- Hardjanto, Imam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hasibuan, H. Malayu. SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Puji, H. Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Laksana
- Rachawati, Ike Kusdyah, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya manusia dan produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sova, E. R. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Suku Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kotamadya Jakarta Timur. *E-Journal WIDYA Ekonomika*, 43-50.
- Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kecamatan Laweyan Kota Surakarta . *Jurnal Manajemen sumber daya Manusia vol.1 4 No. 1*, 1-8.
- Simanjuntak, Burhan. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: alfabeta
- Tika, M. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian dan Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada