Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN TRETES NGAWI

Meylani Dwi Pristanti[1)], Suradi[2)], Muflik Malikun[3)]
[1),2),3)]Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
Email : meylanidwi315@gmail.com[1)], suradiunsa55@gmail.com[2)], muflik.malikun@gmail.com[3)]

Abstract

In this study, the author has the aim to determine the influence of situational leadership style, work environment and work motivation on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi either partially or simultaneously.The hypothesis in this study is: It is suspected that the situational leadership style, work environment and work motivation have an effect on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi either partially or simultaneously.The data required in this study are primary data obtained by a questionnaire method from a sample of 55 respondents. The data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and determination coefficient test.The results of data analysis in this study can be concluded that the situational leadership style, work environment and work motivation have a significant effect on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi either partially or simultaneously.

Keywords : ***Situational Leadership Style, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya penting dalam suatu organisasi mengingat maju dan mundurnya suatu organisasi akan sangat bergantung pada peran sumber daya yang ada di dalamnya. Untuk itulah setiap perusahaan berusaha agar kinerja karyawan yang ada di perusahaannya selalu dapat menunjukkan prestasi yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik perusahaan akan mempunyai keunggulan dalam bersaing di era persaingan yang semakin ketat seperti saat ini.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya terjadi pada perusahaan bisnis komersial saja melainkan sumber daya manusia juga mempunyai peran penting bagi perusahaan non profit oriented. Pentingnya sumber daya manusia bagi instansi pemerintah dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk dapat mendukung program pembangunan yang ada. Selain itu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan pemerintah seperti PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan pengelolaan pekerbunan negara yang ada di hampir seluruh wilayah negara Indonesia agar mampu mendukung perekonomian masyarakat.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) XII Kebun Tretes Ngawi merupakan salah satu bagian dari PT. Perkebunan Nusantara yang mengelola perkebunan di wilayah Tretes. Melihat peran penting sumber daya manusia yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi tidak heran apabila manajemen peruahaan selalu memberikan perhatian yang serius dalam upaya peningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sebagai bentuk prestasi kerja yang dapat dipengaruhi banyak faktor. Selama ini permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi terkait dengan kurangnya kesadaran karyawan untuk memberikan empati yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Selama ini karyawan masih banyak bekerja hanya pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan. Karyawan kurang memiliki kesadaran untuk memberikan hal terbaik bagi perusahaan dan karyawan kurang kreatif dalam melaksanakan

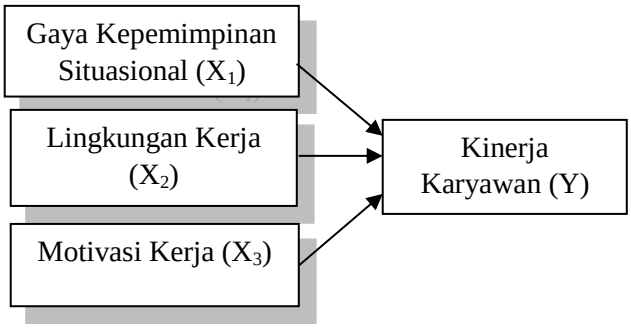
Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

tugasnya.

Permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan. Keberdaan seorang pemimpinan memberikan dampak yang baegitu besar bagi maju mundurnya perusahaan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan lingkungan perusahaannya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan banyak disukai oleh para bawahan adalah gaya kepemimpinan situasional. Dimana gaya kepemimpinan situasional ini lebih cenderung memfokuskan pada bawahan, sehingga dalam pemberian tugas seorang pimpinan kepada bawahan akan melihat terlebih dahulu kesiapan bawahannya. Gaya kepemimpinan situasional ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sakra, 2014).

Kinerja selain dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan situasional juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga mempunyai peran penting bagi perusahaan. Ahyari (2010) menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini terjadi karena ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang dirasa menurutnya baik, sehingga menjadikan kinerja karyawan juga meningkat. Menurut Davis (dalam Ekaningsih, 2012) menerangkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung mapun tidak secara langsung terhadap manusia yang ada di dalamnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sakra (2014) menerangkan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang maka kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan
   Ho: Diduga gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi
   Ha: Diduga gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi
b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai
   Ho: Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Treretes Ngawi
   Ha: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi
c. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan
   Ho: Diduga motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi
   Ha: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi
d. Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.
   Ho: Diduga gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

Ngawi

Ha: Diduga gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi.

METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi yang berjumlah 55 orang. Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini relatif kecil kurang dari 100 orang yaitu 55 orang, maka dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel. Penelitian yang menggunakan semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian tersebut disebut sebagai studi populasi atau studi sensus (Sugioyono, 2015: 130) . Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

Sedarmayanti (2010) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.. Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Indikator Kinerja yaitu:

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Ketepatan waktu
d. Efektifitas
e. Kemandirian

2. Variabel Bebas *(Independent Variable)*

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan situasional(X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3).

a. Gaya Kepemimpinan Situasional, adalah teori yang mengfokuskan pada pengikut. Indikator yang digunakan yaitu:
   1) Pimpinan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan
   2) Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat
   3) Pimpinan selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
   4) Pimpinan meminta masukan dari bawahan dalam pengambilan keputusan
   5) Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
b. Lingkungan Kerja, dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan, yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Indikatornya yaitu:
   1) Penerangan
   2) Suara bising
   3) Keamanan
   4) Kebersihan
   5) Struktur Kerja
c. Motivasi, dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan yang ada di untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Indikatornya yaitu:
   1) Kebutuhan fisiologis
   2) Keamanan
   3) Sosial
   4) Penghargaan
   5) Aktualisasi diri

C. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Sugiyono (2015: 135) mengemukakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisoner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Datanya berupa daftar pertanyaan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pertanyaan agar responden mengisi atau menjawab sendiri pertanyaan itu.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiono (2005) dalam Sutrianti (2016) menyatakan bahwa instrumen yang falid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

data valid. Pengujian validitas instrumen akan menggunakan rumus korelasi yang dicapai melalui komputer program SPSS. Apabila *p* value <0,05 maka butir pernyataan valid, sebaliknya apabila *p* value >0,05 maka butir pernyataan tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan 1	0.840	0.261	Valid
Pernyataan 2	0.891	0.261	Valid
Pernyataan 3	0.805	0.261	Valid
Pernyataan 4	0.805	0.261	Valid
Pernyataan 5	0.777	0.261	Valid
Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)			
Pernyataan 1	0.713	0.261	Valid
Pernyataan 2	0.742	0.261	Valid
Pernyataan 3	0.636	0.261	Valid
Pernyataan 4	0.722	0.261	Valid
Pernyataan 5	0.787	0.261	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0.631	0.261	Valid
Pernyataan 2	0.728	0.261	Valid
Pernyataan 3	0.780	0.261	Valid
Pernyataan 4	0.794	0.261	Valid
Pernyataan 5	0.781	0.261	Valid
Motivasi (X3)			
Pernyataan 1	0.559	0.261	Valid
Pernyataan 2	0.510	0.261	Valid
Pernyataan 3	0.770	0.261	Valid
Pernyataan 4	0.521	0.261	Valid
Pernyataan 5	0.753	0,261	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan alat bantu program SPSS dibandingkan dengan nilai kritis (0,60). Apabila nilai *Alpha Cronbach* dari setiap intrumen variabel > 0,60, maka item penilaian dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan bila nilai *Alpha Cronbach* dari setiap instrumen variabel ≤ 0,60, maka instrumen penelitian tidak reliabel

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas *Cornbach's Alpha*

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Nunnaly	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.871	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Situasional	0.777	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.799	0,60	Reliabel
Motivasi	0.615	0,60	Reliabel

E. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan situasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3).Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda ini diuji dengan menggunakan alat bantu program SPSS 21.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	-6.701	2.353		-2.848	.006
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.311	.143	.181	2.171	.035
	Lingkungan Kerja	.376	.137	.331	2.750	.008
	Motivasi	.663	.181	.461	3.661	.001

a. *Dependent Variable*: Kinerja

2. Uji t

Hasil uji t memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan situasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat ditunjukan pada tabel *p-value* pada variabel gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,006< 0,05 dengan t hitung sebesar 2,141. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

(Y), dilihat dari *p-value* 0,008 < 0,05 dengan t hitung 2,750. Sedangkan variabel motivasi(X3) yang menunjukkan angka sebesar 0,001< 0,05 dengan t hitung 3,661 yang berarti gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	*(Constant)*	-6.701	2.353		-2.848	.006
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.311	.143	.181	2.171	.035
	Lingkungan Kerja	.376	.137	.331	2.750	.008
	Motivasi	.663	.181	.461	3.661	.001

a. *Dependent Variable*: Kinerja

3. Uji F

Uji ini menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan situasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi(X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	Regression	649.477	3	216.492	49.432	.000[b]
	Residual	223.360	51	4.380		
	Total	872.836	54			

a. *Dependent Variable*: Kinerja
b. *Predictors: (Constant),* Motivasi, Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.863[a]	.744	.729	2.093

a. *Predictors: (Constant),* Motivasi, Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) berdasarkan pada tabel diatas, pada koefisien determinasi *(adjusted* R^2) sebesar 0,729 yang artinya besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan situasional (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kesejahteraan, kompensasi dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan *p-value* dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa:
   a. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan.
      Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,171 > 2,008) dan *p-value* 0,035 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan pimpinan yang mampu menyesuaikan dengan kondisi yang ada dan selalu dapat mengikuti perkembangan yang ada akan dapat memberikan dampak yang positif bagi pengembangan sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi. Gaya kepemimpinan situasional dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan keberadaan pemimpin yang menghargai prestasi karyawan, mampu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat, selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan masukan kepada bawahan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

dan pimpinan yang dapat memberikan kewenangan kepada bawahan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,750 > 2,008) dan *p-value* 0,008 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menerangkan bahwa "Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi" terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non fisik seperti fasilitas kerja, kondisi kerja, hubungan dengan karyawan dan pimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendukung kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,661 > 2,008) dan *p-value* 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menerangkan bahwa "Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi motivasi merupakan varaibel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan yang muncul dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja akan dapat berdampak positif bagi kinerjanya. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi positif dalam diri karyawan, seperti dengan memberikan pemenuhan akan kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan dasarnya, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Dari hasil Uji F dapat dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (49,432 > 2,79) dan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak, berarti Gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan motivasi merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan motivasi merupakan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi.
3. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Korelasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,729. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari Gaya kepemimpinan situasional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) produk laptop merek Asus di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

kesejahteraan, kompensasi dan sebagainya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,729 atau 72,9%.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi baik secara parsial maupun simultan.

B. SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil kesimpulan penelitian di atas, adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan keberadaan pemimpin yang menghargai prestasi karyawan, mampu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat, selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan masukan kepada bawahan dan pimpinan yang dapat memberikan kewenangan kepada bawahan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimim 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Azar, Sariah, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan,* Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Sumatera Utara.

Darma, Agus, 2011, *Manajemen Prestasi Kerja.* Raja 6, Grafindo Persada, Jakarta.

Desler, Gery, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.

Hasibuan, Melayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas,* PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Holil, Muhammmad Dan Sriyanto, 2011, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pelayanan pajak BUMN), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. II, No. 12, Hal. 12-25.*.

Irham, Fahmi, 2013, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus. Cetakan Kesatu,* Alfabeta, Bandung.

Jaiz, Muh. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba,* Makasar: Skripsi Fakultas Ekonomi UIN Allaudin Makasar.

Makmur, Mutiara, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Kendari,* Kendari: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo, Kendari.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.

Maya, dan Desnirita, 2018, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Danendra Agung Perkasa Jakarta), *Jurnal , Ikraith-Humaniora, Vol. 2, Maret 2018.*

Nitisemito, Alex, 2012, *Manajemen Peronalia*, Erlangga, Jakarta.

Nur Fadilah, Nadia, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian HRD Pada PT. Dirgantara Indonesia Persero Bandung,* Bandung: Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.

Panggaben, Mutiara S., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Ghallia Indonesia, Jakarta.

Prihantoro, Agung, 2012, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi,

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.20 No.1 Januari 2022

Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Studi Kasus, Madrasah Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Kajen, Margooso Pati, *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Mathalu Ul Falah*.

R. Wayne, Mondy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Sepuluh Jilid I*, Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen P., 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sakra, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, dan Lingkungan Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk. KCP Bekasi.* Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Santosa, Purbayu Budi, 2015, *Analisis Statistik dengan MS Exel dan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.

Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua¸Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfaneta, Bandung.

Sutrisna, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Media Group, Jakarta.

Tjatjuk Siswandoko, Darsono, P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21,* Nusantara Consulting, Jakarta.

Veithzal, Rivai dan Deddy Mulyadi, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed.2-10, Rajawali Pers, Jakarta.