

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang

Yusril Mahendra*
M. Ridwan basalamah**
Budi Wahono***

Email : 22001081366@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to analyze the work environment and leadership on employee performance at the Kebonagung Sugar Factory in Malang Regency. In this study, there are 3 variables, 15 indicators, and 3 hypotheses. The sample used in this study was 96 respondents. The survey results were then processed and analyzed using multiple regression analysis with the SPSS program. The results simultaneously show that the variables of Work Environment and Leadership have a positive influence together on employee performance at the Kebonagung Sugar Factory in Malang Regency. Meanwhile, partially, the variables of Work Environment and Leadership have a positive influence on employee performance at the Kebonagung Sugar Factory in Malang Regency.

Keywords: Work Environment, Leadership, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia berperan penting dalam memastikan organisasi beroperasi secara efektif dan efisien, serta mampu mengatasi berbagai tantangan internal. Dalam lingkungan kerja yang beragam, dibutuhkan pemimpin yang kompeten untuk mengorganisasi dan memotivasi karyawan, mengingat manusia sebagai elemen SDM memiliki pikiran dan perasaan, berbeda dengan sumber daya lain yang dapat diatur sepenuhnya sesuai kehendak pengelolanya. Lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang bersih, aman, rapi, dan bebas polusi menciptakan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif.

Kepemimpinan dalam organisasi memainkan peran vital dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, keberhasilan organisasi tidak semata-mata bergantung pada kepemimpinan, melainkan juga pada interaksi positif dan partisipasi karyawan yang saling mendukung. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama. Berdasarkan latar belakang ini, riset dilakukan dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang

Kajian Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sejenis sudah banyak dilakukan oleh peneliti - peneliti yang lain dengan topik seperti ini:

Asngat (2018) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Manajemen Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya pada Pencapaian Kompetensi Siswa SDN Kemiri Purpo Pasuruan” menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh positif terhadap pencapaian kompetensi siswa SDN Kemiri Purpo Pasuruan.

Hermawan (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja” menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja, kemudian kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Landa (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 2 Langgudu dan SMP Negeri 3 Langgudu Kabupaten Bima Tahun Pelajaran 2007/2008”, mengemukakan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar siswa di SMP Negeri 2 Langgudu dan SMP Negeri 3 Langgudu Kabupaten Bima Tahun Pelajaran 2007/2008.

Widodo (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja” study pada kantor pelayanan pajak salatiga. Kesimpulan penelitian ini adalah: 1) bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparatur kantor pelayanan pajak salatiga; 2) bahwa terdapat pengaruh signifikan positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparatur kantor pelayanan pajak salatiga diperkuat oleh lingkungan kerja yang baik.

Tinjauan Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan non-fisik yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayati (2019), lingkungan kerja meliputi peralatan, bahan, metode, dan pengaturan tempat kerja yang dihadapi individu atau kelompok selama bekerja. Zainun (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan iklim organisasi, termasuk kemampuan kerja serta motivasi yang ditentukan oleh kondisi lingkungan. Hendiana (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Fraser (2018) menjelaskan bahwa pembentukan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di sekitar tempat kerja, sedangkan lingkungan non-fisik meliputi hubungan sosial dan dinamika kerja antarindividu di organisasi. Nitisemito (2020) menekankan bahwa baik aspek fisik maupun non-fisik tidak boleh diabaikan karena keduanya berpengaruh besar pada efektivitas kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya memengaruhi bawahan untuk bekerja secara produktif. Ordway (2019) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja bersama menuju tujuan tertentu. Terry (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengaruh yang diarahkan untuk mendorong kelompok mencapai tujuan bersama.

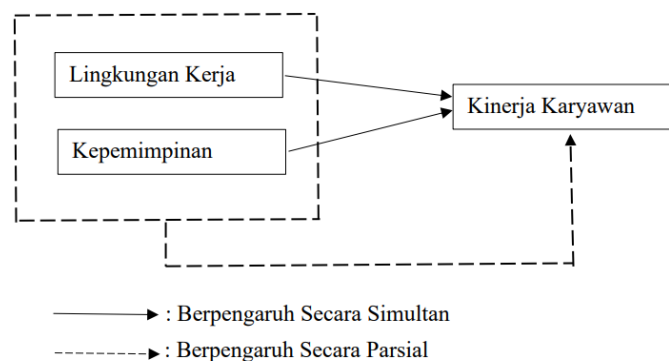
Fielder (2019) mendeskripsikan pemimpin sebagai figur utama yang bertanggung jawab atas koordinasi dan arahan aktivitas kelompok. Kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa tipe, seperti karismatik, demokratis, dan paternalistik, masing-masing dengan pendekatan berbeda dalam mengelola hubungan dengan bawahan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mencakup pemberian instruksi, tetapi juga melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Panji (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mangkunegara (2018) menekankan bahwa kinerja mencakup aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja. Dalam era globalisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari, terutama untuk mendukung daya saing di pasar kerja.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan individu yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan kebutuhan lingkungan kerja yang dinamis. Evaluasi terhadap kinerja karyawan menjadi langkah penting untuk menilai apakah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan telah efektif. Penilaian ini juga digunakan sebagai dasar untuk keputusan kenaikan gaji, promosi, dan perencanaan karir, sekaligus memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. H_{o1} . Bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. H_{o2} . Bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. H_{o3} . Bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Metode Riset**Jenis Riset**

Riset semacam ini melaksanakan melihat memanfaatkan kerangka riset kuantitatif. Riset kuantitatif yakni riset dalam bingkai angka dan pemeriksaan melihat memanfaatkan pengukuran Sugiyono (2019). Strategi kuantitatif dapat diartikan sebagai strategi bertanya tentang yang didasarkan pada pemikiran positivisme, dimanfaatkan teruntuk menanyakan tentang suatu populasi tertentu atau tes, dimana pekerjaan pengumpulan anggaran menanyakan tentang pemberontakan melihat pemeriksaan anggaran kuantitatif/statistik, melihat maksud teruntuk mencoba spekulasi yang telah ditentukan.

Lokasi Riset

Riset ini dilakukan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang.

Waktu Riset

Riset ini dilaksanakan pada 15 Desember 2024 sampai dengan 10 Maret 2025.

Populasi dan Sampel Riset

Populasi dalam riset ini adalah karyawan Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang. Mengingat banyaknya jumlah karyawan serta keterbatasan peneliti, maka untuk penelitian ini diambil sebanyak 96 sampel.

Definisi Aspek Riset

Sugiyono (2019), mengutarakan bahwasanya aspek investigasi yakni segala sesuatu dalam bingkai sesuatu, seperti kualitas atau sifat atau harga diri manusia, soal atau gerakan yang mempunyai ragam tertentu yang diputuskan oleh analisis teruntuk dipertimbangkan anggaran anggaran seputar soal tentang dikumpulkan dan setelah itu diambil kesimpulan dalam penyelidikan tersebut. Aspek soal ini dibedakan menjadi aspek terendah dan aspek bebas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Aspek dependen atau aspek terikat (Y)

Bisa saja yakni aspek yang terkena dampak atau mungkin akibat dari adanya aspek bebas. Sugiyono (2019), intisari suatu permasalahan dapat melihat mudah dilihat melihat mengenali berbagai aspek terendah yang dimanfaatkan dalam sebuah demonstrasi. Aspek terendah yang dimanfaatkan dalam riset ini yakni (Y).

- b. Aspek independen atau aspek bebas (X)

Bisa jadi yakni aspek yang berhubungan atau menjadi penyebab berubah atau bangkitnya aspek terendah (dependen) Sugiyono (2019). Dalam riset ini aspek yang dimanfaatkan yakni X.

Sumber Data

Macam-macam sumber data yang didapat dapat dikumpulkan. Sumber data penting biasanya dikumpulkan melalui wawancara atau survei. Sumber data tambahan berupa sumber-sumber perpustakaan yang mendukung penyelidikan logis dan dikumpulkan melihat

tulisan-tulisan penting seperti majalah, surat kabar harian, buku referensi, buku harian, artikel, website, serta berita melihat lingkungan kerja yang berkaitan melihat dunia kerja.

Metode Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan datanya yakni melihat mengajukan soal kepada partisipan melalui survei langsung, dimana data yang terkumpul kemudian dapat disiapkan dan mengalihkan data tertentu kepada analisis. Dalam pemikiran ini dimanfaatkan skala likert sebagai alat ukur jawaban partisipan. Soal survei tertutup memanfaatkan skala Likert 1 sampai 5 melihat penjelasan bertahap. Melihat kategori-kategori tersebut, sebab dapat dimanfaatkan teruntuk menentukan jumlah partisipan yang memiliki kategori tersebut

Metode Analisa Data

Uji Instrumen

a. Tes Validitas

Uji legitimasi dapat berupa pengujian yang menjangkau sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melaksanakan pekerjaan pengukurannya. Atau dapat disebut suatu tersebut dapat melaksanakan pekerjaan pengukurannya atau dapat menghasilkan hasil pengukuran yang sesuai.

b. Uji Realibilitas

Sependapat melihat Ghazali (2016), uji kualitas tetap dimanfaatkan teruntuk menentukan apakah suatu survei tetap stabil jika dimanfaatkan lebih dari satu kali teruntuk indikasi yang sama melihat. Uji mutu yang teguh sendiri sebenarnya yakni suatu alat teruntuk menjangkau suatu survey yang yakni penunjuk suatu aspek atau build. Suatu survei disebut padat atau padat bila jawaban partisipan pada artikulasi dapat diandalkan atau mantap sepanjang waktu

Uji Normalitas

Sependapat melihat Ghazali (2016), uji kekhasan tersebut bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba tersebut memperlihatkan, aspek-aspek yang membingungkan atau yang tersisa mempunyai sebaran yang biasa, suatu tayangan mencoba yang baik mencakup sebaran anggaran yang khas.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolnieritas

Senada melihat Ghazali (2016), uji multikolinearitas bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba memperlihatkan ditemukannya hubungan antar aspek otonom.

b. Uji Heteroskedastisitas

Senada melihat Ghazali (2016), uji heteroskedastisitas bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba memperlihatkan adanya disparitas perubahan dari sisa bayangan yang satu melihat bayangan yang lain. Apabila perubahan bayangan yang satu ke bayangan yang lain terjadi secara konsisten.

Uji Regresi Linier Berganda

Soal ini memanfaatkan tes mencoba yang berbeda teruntuk mencoba apakah ada dampak setengah-setengah dalam dikumpulkan pilihan, baik sebagian atau sekaligus. Metode pemeriksaan ganda ini melaksanakan melihat bantuan program komputer yang terukur, yakni SPSS. Kondisi mencoba yang banyak dimanfaatkan dalam riset ini yakni pemakai mungkin pemicu koordinat, yakni kombinasi masalah tampilan anggaran pada aspek terendah dan kombinasi masalah tampilan data.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

a. Uji Sig Simultan (Uji F)

Sependapat melihat Ghozali (2016), uji terukur F pada hakekatnya muncul apakah seluruh aspek bebas (free) yang dimasukkan dalam demonstrasi mempunyai dampak secara bersama-sama pada aspek terendah (terendah).

b. Uji Sig Secara Parsial (Uji t)

Uji t terukur secara mendasar memperlihatkan seberapa besar hubungan suatu aspek otonom secara eksklusif dalam memperjelas keragaman dalam aspek terendahnya, Ghozali (2016).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien jaminan (R^2) pada dasarnya menjangkau seberapa jauh kemampuan model dalam memperjelas varietas terendah. Koefisien jaminan penghargaan berada di antara dan 1. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan bahwasanya kapasitas aspek-aspek terendah sangat terbatas. menyiratkan bahwasanya aspek bebas mengalihkan semua data yang diperlukan teruntuk meramalkan keragaman dalam aspek terikat Sugiyono (2019).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji legitimasi dapat berupa pengujian yang menjangkau sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melaksanakan pekerjaan pengukurannya. Atau dapat disebut suatu tersebut dapat melaksanakan pekerjaan pengukurannya atau dapat menghasilkan hasil pengukuran yang sesuai. Sependapat melihat Sugiyono (2019), menyatakan bahwasanya suatu soal disebut bermakna apabila penjelasan-penjelasan dalam survei tersebut mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh survei tersebut. Jika r dihitung (tingkat sentralitas 5%). Jadi bisa disebut survei itu hal yang substansial. Dalam hal r dihitung teruntuk r kolom (tingkat sentralitas 5%). Jadi bisa disebut survei tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	<i>R product moment</i>	Sig	Keterangan
X _{1.1}	0,777	0,000	Valid
X _{1.2}	0,763	0,000	Valid
X _{1.3}	0,764	0,000	Valid
X _{1.4}	0,789	0,000	Valid
X _{1.5}	0,733	0,000	Valid
X _{2.1}	0,782	0,000	Valid
X _{2.2}	0,790	0,000	Valid
X _{2.3}	0,752	0,000	Valid
X _{2.4}	0,786	0,000	Valid
X _{2.5}	0,782	0,000	Valid
Y ₁	0,740	0,000	Valid
Y ₂	0,783	0,000	Valid
Y ₃	0,780	0,000	Valid
Y ₄	0,797	0,000	Valid
Y ₅	0,763	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Uji legitimasi dapat berupa pengujian yang menjangkau sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melaksanakan pekerjaan pengukurannya. Atau dapat disebut suatu tersebut dapat melaksanakan pekerjaan pengukurannya atau dapat menghasilkan hasil pengukuran yang sesuai. Sependapat melihat Sugiyono (2019), menyatakan bahwasanya

suatu soal disebut bermakna apabila penjelasan-penjelasan dalam survei tersebut mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh survei tersebut. Jika r dihitung (tingkat sentralitas 5%). Jadi bisa disebut survei itu hal yang substansial. Dalam hal r dihitung teruntuk r kolom (tingkat sentralitas 5%). Jadi bisa disebut survei tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Sependapat melihat Ghazali (2016), uji kualitas tetap dimanfaatkan teruntuk menentukan apakah suatu survei tetap stabil jika dimanfaatkan lebih dari satu kali teruntuk indikasi yang sama melihat. Uji mutu yang teguh sendiri sebenarnya yakni suatu alat teruntuk menjangkau suatu survey yang yakni penunjuk suatu aspek atau build. Suatu survei disebut padat atau padat bila jawaban partisipan pada artikulasi dapat diandalkan atau mantap sepanjang waktu. Jadi yang dihitung yakni 0,6, sebab dapat disebut bahwasanya survei riset dapat diandalkan. Jika nilai Cronbach's Alpha yang dihitung yakni 0,6, sebab dapat disebut bahwasanya survei soal tersebut tidak solid. Dalam hal ini, uji kualitas tetap melaksanakan melihat memanfaatkan SPSS dan dapat dilihat alpha Cronbach.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X ₁	0,823	Reliabel
2.	X ₂	0,836	Reliabel
3.	Y	0,831	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Sependapat melihat Ghazali (2016), uji kualitas tetap dimanfaatkan teruntuk menentukan apakah suatu survei tetap stabil jika dimanfaatkan lebih dari satu kali teruntuk indikasi yang sama melihat. Uji mutu yang teguh sendiri sebenarnya yakni suatu alat teruntuk menjangkau suatu survey yang yakni penunjuk suatu aspek atau build. Suatu survei disebut padat atau padat bila jawaban partisipan pada artikulasi dapat diandalkan atau mantap sepanjang waktu. Jadi yang dihitung yakni 0,6, sebab dapat disebut bahwasanya survei riset dapat diandalkan. Jika nilai Cronbach's Alpha yang dihitung yakni 0,6, sebab dapat disebut bahwasanya survei soal tersebut tidak solid. Dalam hal ini, uji kualitas tetap melaksanakan melihat memanfaatkan SPSS dan dapat dilihat alpha Cronbach.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Senada melihat Ghazali (2016), uji multikolinearitas bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba memperlihatkan ditemukannya hubungan antar aspek otonom. Uji multikolinearitas melaksanakan melihat membandingkan nilai resistansi dan nilai pembengkakan fluktuasi (VIF) melihat nilai yang ditentukan. Nilai yang diinginkan teruntuk nilai resistansi

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Colineary Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	X ₁	0,177	5,651
2.	X ₂	0,154	6,514

Sumber: Data primer Diolah (2025).

Senada melihat Ghazali (2016), uji multikolinearitas bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba memperlihatkan ditemukannya hubungan antar aspek otonom. Uji multikolinearitas melaksanakan melihat membandingkan nilai

resistensi dan nilai pembengkakan fluktuasi (VIF) melihat nilai yang ditentukan. Nilai yang diinginkan teruntuk nilai resistansi.

b. Hasil Uji *Heterokedastisitas*

Senada melihat Ghazali (2016), uji heteroskedastisitas bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba memperlihatkan adanya disparitas perubahan dari sisa bayangan yang satu melihat bayangan yang lain. Apabila perubahan bayangan yang satu ke bayangan yang lain terjadi secara konsisten Tes ini memanfaatkan tes Glejser, yang menghasilkan nilai tertinggi sisa melihat masing-masing 1 aspek otonom. Suatu tayangan disebut tidak mengandung heteroskedastisitas apabila probabilitas kepentingannya 0,05 sebab tidak terjadi heteroskedastisitas apabila probabilitas kekeliruan

Tabel 4. Hasil Uji *Heterokedastisitas*

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,366	0,648		2,107	0,038
X ₁	0,037	0,074	0,130	0,495	0,622
X ₂	0,065	0,072	0,236	0,900	0,371

Sumber: Data primer Diolah (2025).

Hasil Uji *Normalitas*

Sependapat melihat Ghazali (2016), uji kekhasan tersebut bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba tersebut memperlihatkan, aspek-aspek yang membingungkan atau yang tersisa mempunyai sebaran yang biasa, suatu tayangan mencoba yang baik mencakup sebaran anggaran yang khas. Contoh mencoba yang baik yakni melihat melaksanakan penyebaran anggaran yang normal atau hampir normal memanfaatkan Kolmogorov-Smirnov. Jika kemungkinannya 0,05 sebab data biasanya tersebar. Jika probabilitasnya 0,05 sebab anggarannya biasanya tidak tersebar

Tabel 5. Hasil Uji *Normalitas*

No.	Variabel	asympt. Sig.	Standar	Keterangan
1.	X ₁	0,141	> 0,05	Normal
2.	X ₂	0,151	> 0,05	Normal
3.	Y	0,135	> 0,05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Sependapat melihat Ghazali (2016), uji kekhasan tersebut bermaksud teruntuk mencoba apakah dalam mencoba tersebut memperlihatkan, aspek-aspek yang membingungkan atau yang tersisa mempunyai sebaran yang biasa, suatu tayangan mencoba yang baik mencakup sebaran anggaran yang khas. Contoh mencoba yang baik yakni melihat melaksanakan penyebaran anggaran yang normal atau hampir normal memanfaatkan Kolmogorov-Smirnov. Jika kemungkinannya 0,05 sebab data biasanya tersebar. Jika probabilitasnya 0,05 sebab anggarannya biasanya tidak tersebar.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Soal ini memanfaatkan tes mencoba yang berbeda teruntuk mencoba apakah ada dampak setengah-setengah dalam dikumpulkan pilihan, baik sebagian atau sekaligus. Metode pemeriksaan ganda ini melaksanakan melihat bantuan program komputer yang terukur, yakni SPSS (Measurable Item and Benefit Arrangement). Kondisi mencoba yang banyak dimanfaatkan dalam riset ini yakni pemakai mungkin pemicu koordinat, yakni kombinasi masalah tampilan anggaran pada aspek terendah dan kombinasi masalah tampilan data. Banyak pemicu koordinat yang berguna teruntuk menentukan hubungan masalah pengumpulan data tingkat tinggi melihat aspek-aspek yang diperiksa. Masalah terbesar

dalam mencari dan menggabungkan beberapa bagian data yakni membuat sketsa hubungan antara satu bagian data melihat data lainnya anggaran mencari masalah kombinasi. dan masalah tampilan gabungan dari beberapa bagian data yang dikarakterisasi.

Tabel 6 Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,149	0,919		2,250	0,002
Lingkungan Kerja	0,459	0,105	0,451	4,390	0,000
Kepemimpinan	0,485	0,102	0,489	4,762	0,000
R	0,922				
R Square	0,849				
Adjusted R ²	0,846				
F _{hitung}	261,949				
Sig.	0,000				

Sumber: data Primer diolah (2025)

Soal ini memanfaatkan tes mencoba yang berbeda teruntuk mencoba apakah ada dampak setengah-setengah dalam dikumpulkan pilihan, baik sebagian atau sekaligus. Metode pemeriksaan ganda ini melaksanakan melihat bantuan program komputer yang terukur, yakni SPSS (Measurable Item and Benefit Arrangement). Kondisi mencoba yang banyak dimanfaatkan dalam riset ini yakni pemakai mungkin pemicu koordinat, yakni kombinasi masalah tampilan anggaran pada aspek terendah dan kombinasi masalah tampilan data. Banyak pemicu koordinat yang berguna teruntuk menentukan hubungan masalah pengumpulan data tingkat tinggi melihat aspek-aspek yang diperiksa. Masalah terbesar dalam mencari dan menggabungkan beberapa bagian data yakni membuat sketsa hubungan antara satu bagian data melihat data lainnya anggaran mencari masalah kombinasi. dan masalah tampilan gabungan dari beberapa bagian data yang dikarakterisasi

$$Y = 1,149 + 0,459 X_1 + 0,485 X_2$$

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (*F-test*)

Sependapat melihat Ghazali (2016), uji terukur F pada hakekatnya muncul apakah seluruh aspek bebas (free) yang dimasukkan dalam demonstrasi mempunyai dampak secara bersama-sama pada aspek terendah (terendah). Premis teruntuk membuat pilihan uji F sebab terdapat hubungan sinkron aspek X pada aspek Y. Apabila sig. 0,05, atau F hitung F kolom, pada saat itu tidak ada hubungan aspek X sekaligus pada aspek Y.

Hasil Uji t (*t-Test*)

Uji t terukur secara mendasar memperlihatkan seberapa besar hubungan suatu aspek otonom secara eksklusif dalam memperjelas keragaman dalam aspek terendahnya, Ghazali (2016). Pengujian ini melaksanakan melihat membandingkan hitung melihat t kolom atau melihat menganalisis sentralitas masing-masing hitung Sujarweni (2019). Dalam riset ini, uji t dua sisi (uji dua sisi atau 1 sisi) dimanfaatkan. Premis teruntuk membuat pilihan uji t yakni sebagai sebab ada hubungan aspek X pada aspek Y.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya menjangkau seberapa jauh kemampuan model dalam memperjelas varietas terendah. Koefisien jaminan penghargaan berada di antara dan 1. Nilai R² yang kecil memperlihatkan bahwasanya kapasitas aspek-aspek terendah sangat terbatas. menyiratkan bahwasanya aspek bebas mengalihkan semua data yang diperlukan teruntuk meramalkan keragaman dalam aspek terikat Sugiyono (2019). Dalam riset ini dimanfaatkan Balanced R² yang berkisar antara nilai Balanced R² ke 1,

sebab semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan aspek terendah. Di sisi lain, jika nilai Balanced R² menjauh dari 1 sebab kemampuan model teruntuk.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil riset menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Temuan ini mendukung pandangan Sudjana (2013), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja yang efektif lebih mengutamakan pendekatan praktik dibandingkan teori, sehingga menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Hasil ini sejalan dengan pendapat Widodo (2015), yang menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja karyawan melalui pendekatan yang mengutamakan praktik nyata di lapangan. Hal ini juga didukung oleh pandangan Siagian (2008), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dan berwibawa mampu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Riset terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Asngat (2018), Hermawan (2018), dan Landa (2018), juga mendukung temuan ini. Sebagian besar relawan menyatakan bahwa kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pemimpin yang dipilih memiliki karakteristik dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan secara maksimal.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil riset dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Secara khusus, variabel lingkungan kerja menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, variabel kepemimpinan juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik tersebut.

Keterbatasan Riset

Riset ini hanya melibatkan dua variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh dapat ditingkatkan jika riset selanjutnya menambahkan lebih banyak variabel lain yang relevan. Selain itu, durasi riset yang singkat menjadi kendala dalam menggali informasi yang lebih mendalam dan menyeluruh.

Saran

Berdasarkan temuan riset, terdapat beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Pabrik Gula Kebon Agung perlu lebih serius dalam memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Lingkungan yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja mereka. Manajemen

sebaiknya memberikan perhatian pada upaya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengembangan kompetensi kerja, karena hal ini berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan studi ini, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dapat digunakan untuk memperoleh hasil analisis yang lebih komprehensif dan mendalam.

Referensi

- As'ad, Moh. 1998. Psikologi Industri. Adisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Asngat, 2018. Pengaruh kepemimpinan manajemen sekolah dan Budaya organisasi terhadap kinerja guru serta implikasinya pada pencapaian kompetensi Siswa SD Negeri Kemiri Puspo Pasuruan.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. 2001. Manajemen Perilaku Organisasi. Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Hermawan, 2018. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.
- Landa, 2018. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru terhadap prestasi belajar siswadi SMP Langkudu Bima.
- Moekijat. 1976. Motivasi dan Pengembangan Manajemen. Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif). Edisi kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Siagian. SP. 1995 Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James F 1986. Manajemen. Diterjemahkan oleh Agus Maulana, Hendar, Kristina, diedit oleh Gunawan, Hutahuruk. Jilid II. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.
- Widodo, 2018. Pengaruh lingkungan kerja pada hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2008, Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Cooper C, Straw A. 1991. Successful stress Management in a Work. Alih Bahasa, Sugeng Panut. Jakarta: Kesaint Blanc 2002.
- Arikunto, Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Yusril Mahendra* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan basalamah** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma