

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT TELESALLES
PADA PT BFI FINANCE INDONESIA TBK**

SUWANTO

dosen01813@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk menurun ketika Pemimpin tidak sigap untuk mencari solusi apabila sistem eror sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk. dengan sampel sebanyak 50 responden.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif artinya penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu metode pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Hasil pengujian analisisnya sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Hasil yang diperoleh gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $.338 < t$ tabel $2,021$ dan tingkat signifikansi t lebih besar dari $0,05$ (Sig. $t = 0,734 > 0,05$).
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Hasil yang diperoleh t hitung sebesar $3,408 > t$ tabel $2,021$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari $0,05$ (Sig. $t = 0,01 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK (F hitung $13,470 > F$ tabel $3,19$). nilai F hitung sebesar $10,538 > F$ tabel sebesar $3,19$ dengan probabilitas $0,000$. dalam penelitian ini “gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance of Telesales Units at PT BFI Finance Indonesia, Tbk decreases when leaders are not alert to find solutions if the system is erroneous so that the Telesales Unit employees can reduce the performance of PT BFI Finance Indonesia, Tbk. In this study researchers took the research location at the Telesales Unit at PT BFI Finance Indonesia, Tbk. with a sample of 50 respondents.

The research method used is quantitative descriptive means that research on data collected and expressed in the form of numbers, although also in the form of qualitative data as supporters, such as words or sentences arranged in questionnaires, sentences of consultation or interviews between researchers and information. The sampling method in this study uses a saturated sampling method, which is a sample collection method if all members of the population are used as samples. Another term for a saturated sample is a census, where all members of the population are sampled.

The results of the test analysis are as follows:

- 1. Partial leadership style does not affect the performance of telesales unit employees at PT BFI Finance TBK. The results obtained by the leadership style have a value of t count of $.338 < t \text{ table } 2.021$ and a significance level of t greater than 0.05 (Sig. T = $0.734 > 0.05$).*
- 2. The work environment partially influences the performance of telesales unit employees at PT BFI Finance TBK. The results obtained t count is $3.408 > t \text{ table } 2.021$ and the significance level t is smaller than 0.05 (Sig. T = $0.01 < 0.05$).*
- 3. There is the influence of leadership style and work environment simultaneously on the performance of telesales unit employees at PT BFI Finance TBK (F count $13,470 > F \text{ table } 3.19$). F count value is $10,538 > F \text{ table } 3,19$ with probability 0,000. in this study "leadership style and work environment simultaneously have an influence on employee performance" proved the truth*

Keywords: Leadership Style, Work Environment and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Semakin majunya perkembangan teknologi ini segala sesuatu menjadi lebih cepat dan praktis, hampir disegala bidang pekerjaan maupun aktifitas manusia bergantung pada teknologi informasi atau sudah terkomputerisasi, mulai dari bidang penjualan, perkantoran, pendidikan, kedokteran, dan lain-lain. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut bertujuan mempermudah suatu pekerjaan seperti program pengolahan data yang cepat dan akurat, pengambilan keputusan yang cepat dan tepat berkat adanya teknologi informasi ini. Sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam hal ini selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kinerja. Menurut Moeheriono (2012: 69) arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau presatasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Perlunya peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu mengawasi kinerja karyawan dalam bekerja guna dapat meningkatkan kinerja dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap karyawan dapat berjalan dengan baik. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya skill, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan tentunya tidak akan melakukan tindakan penyelewengan dan akan lebih mampu meningkatkan performa kerjanya. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi unit kerja tersebut.

Suatu kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya pengaruh gaya kepemimpinan untuk mencapai target perusahaan. Menurut Thoah (2013: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya, mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi gaya kepemimpinan mengambil alih semua proses organisasi mengenai perencanaan, pengarahan, pengorganisasian serta kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kenyataannya semangat kerja karyawan mulai menurun diakibatkan banyak pemimpin yang gagal dalam mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang menyalahi aturan kinerja seperti pegawai yang telat masuk kantor dan pemimpin tidak memberikan teguran, banyaknya karyawan yang masih datang terlambat karena jam kerja yang dimajukan 5 menit, pimpinan yang kurang memberikan masukan-masukan positif kepada karyawannya, pimpinan kurang menghargai pendapat bawahannya, kurangnya tanggung jawab pimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini mempengaruhi kurangnya kualitas tugas yang diberikan sampai tidak tercapainya target karyawan setiap bulannya.

Apabila SDM-SDM tersebut tidaklah kita rawat dan jaga dengan baik, maka tidak menutup kemungkinan akan adanya karyawan yang tidak betah dan mereka akan memilih hengkang dari perusahaan. Memang jika hanya satu atau dua orang maka tidak akan terlalu terasa efeknya oleh perusahaan, namun jika hal ini tidak segera di perbaiki maka akan semakin banyak karyawan atau SDM yang hengkang dari perusahaan dan akan berefek sangat besar terhadap berjalannya roda perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Ada beberapa temuan awal masalah yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk
2. Bagaimana Lingkungan kerja Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk
3. Bagaimana kinerja karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk
4. Pengaruh gaya kepemimpinan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk
5. Pengaruh lingkungan kerja Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk
6. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Subekhi dan Jauhar, 2012: 1) Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitik beratkan ‘bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain’, maka MSDM memfokuskan pada “Orang” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), di organisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*, dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Menurut (Simamora, 2014: 4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2011: 2) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

B. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahnya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Thoha, 2013: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

Menurut (Bangun, 2012:352), ada empat gaya kepemimpinan berdasarkan model jalur-sasaran yang terdiri dari:

1. Kepemimpinan Direktif (*directive leadership*), bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberi pengarahan yang spesifik dalam menyelesaikan tugas.
2. Kepemimpinan Suportif (*Supportive leadership*), pemimpin dengan sikap ramah, dan menunjukkan perhatian besar kepada para bawahannya.
3. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*), pemimpin berkonsultasi dan menggunakan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan.
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (*the achievement-oriented leadership*), pemimpin menetapkan serangkaian sasaran yang menantang dan mengharapkan mereka bisa mengerjakan dengan hasil yang baik.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajer guna memelihara dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, ada berbagai macam cara guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, karena dengan lingkungan

kerja seperti itulah maka karyawan akan merasakan kerasan dan betah, karena disitulah karyawan menghabiskan waktunya selama bekerja, dan dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif itulah maka karyawan akan merasa diperhatikan dan membuat dirinya betah bekerja serta menghilangkan rasa kejenuhan dalam bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2011:183) definisi lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Jika dilihat secara garis besar maka lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:183), bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Dari pendapat ahli diatas maka saya dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung. Yang dapat mempengaruhi secara langsung antara lain adalah kursi, meja, lemari dan lain-laun, sedangkan yang dapat mempengaruhi secara tidk langsung seperti kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

-Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja juga dapat terpengaruh oleh liingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2011:184), bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Dari penjelasan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama karyawan, maupun hubungan antara atasan dengan karyawannya.

D. Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2011: 67) kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Beberapa indikator kinerja Menurut (Irham Fahmi, 2013: 4) yaitu:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

3. Loyalitas

Loyalitas diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini sesuatu yang timbul tanpa adanya paksaan tapi timbul dari kesadaran sendiri.

4. Disiplin

Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau suatu pemecahan masalah.

Untuk mengadakan penelitian, tidak lepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang sedang di lakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang di lakukan. Selain itu juga bertujuan untuk membandingkan hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian yang sedang di lakukan. Berikut ini adalah ringkasan dari pada mana dari hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam rumusan masalah ini penulis menggunakan Metode kuantitatif. Penelitian ini pada dasarnya adalah mengawasi aktivitas gaya kepemimpinan dalam lingkungan kerjanya, dengan memberikan kusioner, Adapun sampel karyawan adalah 50 orang, dari jumlah populasi sebanyak 50 orang.

B. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan unit *telesales* PT BFI Finance Indonesia Tbk yang berjumlah 50 dan rangkaian aktivitas yang dikerjakan. Menurut (Sugiyono, 2011: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian didapatkan kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini berlangsung melalui tiga tahapan model alir dari Miles dan Huberman (1992, 20) dalam Bungin (2001, 229), yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan (verifikasi). Langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validasi adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2011:267). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul dan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2014:168) berpendapat "Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3. Penguji Data Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Singgih Santoso (2009:342) mengemukakan bahwa sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan. Sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Oleh sebab itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi yang biasa disebut dengan asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan sedangkan menurut Santoso dan Ashari (2005:47) analisis regresi berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua data atau lebih variabel bebas. Menurut Ghozali (2005:82) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terhadap.

5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel (X_1) dan (X_2) berpengaruh terhadap variabel (Y). Menurut Sugiyono (2014:213) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

Tingkat signifikan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%) karena dinilai cukup mewakili pengaruh antara kedua variabel dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. Tingkat signifikansi 0,05 artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Sedangkan untuk menguji diterima atau ditolaknya suatu hipotesis,

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit *telesales* pada PT BFI Finance TBK. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan demikian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *telesales* pada PT BFI Finance TBK. Hasil yang diperoleh gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $.338 < t$ tabel 2,021 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0,05 (Sig. $t = 0,734 > 0,05$). Dengan demikian H_{a1} dalam penelitian ini "gaya kepemimpinan

tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti kebenarannya atau artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Siti Mujiatu (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain yang dilakukan oleh Eko Suwandi (2015) dan Budiono (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *telesales* pada PT BFI Finance TBK. Hasil yang diperoleh t hitung sebesar $3,408 > t$ tabel $2,021$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari $0,05$ (Sig. $t = 0,01 < 0,05$). Dengan demikian H_{a2} dalam penelitian ini “lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya atau artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Agus Bintoro (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain yang dilakukan oleh Shella Novia (2016) mengatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *telesales* pada PT BFI Finance TBK. Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memberikan nilai F hitung sebesar $10,538 > F$ tabel sebesar $3,19$ dengan probabilitas $0,000$ yang berarti dibawah nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian H_{a3} dalam penelitian ini “gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya atau artinya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shella Novia (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, Menurut (Thoah, 2013: 49). Skor tertinggi $2,40$ yaitu pada indikator "Kepemimpinan Direktif" dimana "Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada anggota" sehingga dari hasil penelitian bahwa responden menyatakan bahwa Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada anggota, Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan unit *telesales* pada PT BFI Finance TBK (t hitung $1,382 < t$ tabel $2,012$).
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut (Sedarmayanti, 2011:183). Skor tertinggi $2,40$ yaitu pada indikator "Lingkungan kerja fisik" dimana "sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja" sehingga dari hasil penelitian bahwa responden menyatakan bahwa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja, Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan unit *telesales* pada PT BFI Finance TBK (t hitung $3,347 < t$ tabel $2,012$).
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Menurut (Mangkunegara, 2011: 67). Skor tertinggi $2,54$ yaitu pada indikator "Loyalitas" dimana "Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan jika pekerjaan itu belum selesai dan tidak meninggalkan pekerjaan tersebut." sehingga dari hasil penelitian bahwa responden menyatakan bahwa Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan jika pekerjaan itu belum selesai dan tidak meninggalkan pekerjaan tersebut, Terdapat pengaruh gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit *telesales* pada PT BFI Finance TBK ($F_{hitung} 13,470 > F_{tabel} 3,19$).

B. Saran

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan variabel gaya kepemimpinan dari indikator "Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi" dimana diperoleh rata-rata skor rendah yaitu 2,15 dimana "Pemimpin menentukan standarisasi kinerja untuk mencapai target yang maksimal".
2. Perusahaan harus lebih meningkatkan variabel lingkungan kerja dari indikator "lingkungan kerja non fisik" dimana diperoleh rata-rata skor rendah yaitu 2,28 dimana "Pekerjaan saya sesuai dengan arahan yang diberikan".
3. Perusahaan harus lebih meningkatkan variabel kinerja karyawan dari indikator "Inisiatif" dimana diperoleh rata-rata skor rendah yaitu 2,30 dimana "Pemimpin sigap mencari solusi apabila sistem eror".

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S .Nitisemito, 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar. 2011.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2009.
- Hasibuan, S.P.M. 2011. "*Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*". Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada. 2008.
- Mangkunegara, 2010. " *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom. 2014.
- Schuler dan Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Serdamayanti. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Subekhi, Ahmad, Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012.
- Sudaryono. *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia. 2014.
- Sugiyono. 2011. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sukarna. *Dasar- Dasar Manajemen*, Cetakan ke-2, Bandung: Mandar Maju. 2011.
- Terry, George R. *Principles of Management*, Alih Bahasa Winardi. Bandung: Penerbit Alumni. 2011.