

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN STAFF
AKADEMIK KAMPUS UNIVERSITAS PAMULANG**

Mohamad Khaerul Umam
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02568@unpam.ac.id

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan pada Staff Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan. Faktor-faktor tersebut yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Meningkatnya kualitas kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang memadai akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan tercapai. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa tabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan kedua variabel bebas berarti yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung 178.821 (lebih besar dari Ftable 3,09), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Staff Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the work effectiveness of employees on the Campus Staff of Pamulang University - South Tangerang. These factors are leadership and work environment. Increasing the quality of good leadership and an adequate work environment will have a positive impact on the organization, so that goals are achieved. By using multiple regression analysis method, it can be concluded that the leadership table (X1) has a positive and significant effect on employee work effectiveness. The results of the study simultaneously show that the two independent variables mean leadership and work environment, have a positive and significant effect on employee work effectiveness with an F value of 178.821 (greater than Ftable 3.09), it can be concluded that leadership and work environment have a significant influence on effectiveness. employee work on Campus Staff Pamulang University - South Tangerang.

Keywords: Leadership and Work Environment on Employee Work Effectiveness.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah asset yang paling dianggap sangat potensial dan penting. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau sering disebut bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Personalia dengan hal ini manajer sumber daya manusia. Ruang lingkup manajer meliputi mempelajari dan mengembangkan cara agar karyawan secara efektif mencurahkan semua potensi dan kekuatan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan menginginkan suatu iklim kerja yang menyenangkan dalam hal ini iklim kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana, fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak dan adil, jenis pekerjaan yang sesuai dan yang berkualitas serta tantangan kerja yang menarik.

Masalah yang sering dihadapi seorang pemimpin organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik dalam memberikan kebutuhan yang sesuai dengan keinginan para karyawan serta organisasi atau perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan organisasi atau perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

Dalam perusahaan, pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri ataupun para pemimpin sendiri, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda. Salah satu ciri dari suatu

kelompok yang matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan akan menurun.

Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatankegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia.

Efektivitas kerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass dan Daft, 1989).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka untuk penulisan tesis ini dipilih judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Staff Akademik Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan (Studi Kasus Pada Kampus Universitas Pamulang Yayasan Sasmita Jaya)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang?
3. Apakah faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi menjadi sasaran adalah seluruh karyawan/staff akademik Universitas Pamulang (UNPAM) Yayasan Sasmita Jaya, sebanyak 125 orang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sample dihitung dengan menggunakan rumusan berikut (J.Supranto,

1990:38)

$$N = \frac{n}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = galat pendugaan (error dalam pengambilan sampel ditetapkan 10%)
dengan demikian, jumlah sampel yang diambil adalah
125

$$n = \frac{125}{125(0,05)^2 + 1} = 95,23 = 96 \text{ responden.}$$

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis hubungan korelasional antara variabel

Tabel 1. Analisis Hubungan Korelasional Antara Variabel

		Correlations		
		Efektivitas Kerja	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	1	,851**	,887**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,851**	1	,966**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,887**	,966**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) : output SPSS.V22

Berdasarkan pendapat yonathan Sarwono dalam buku Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS (2006, p166), ditetapkan kriteria untuk menafsirkan korelasi antar variabel sebagai berikut :

- > - 0,25 : Korelasi sangat lemah
- > - 0,25 - 0,5 : Korelasi sangat cukup
- > - 0,25 – 0,75 : Korelasi kuat
- > - 0,25 – 1 : Korelasi sangat kuat

a. Korelasi antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja

Korelasi sebesar 0.851 bersifat sangat kuat dan searah (positif), korelasi dua variabel bersifat signifikan karena signifikannya sebesar $0.000 < 0,05$.

b. Korelasi antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja

Menggunakan uji, signifikan jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_1 diterima. Diketahui nilai signifikan = $0.000 < 0,05$, maka H_1 diterima “ada hubungan korelasi sebesar 0.802 bersifat sangat kuat dan searah (positif), korelasi dua

variabel bersifat signifikan karena angka signifikasinya sebesar $0.000 < 0,05$. Korelasi sebesar 0.887 bersifat sangat kuat dan searah (positif), korelasi dua variabel bersifat signifikan karena signifikannya sebesar $0.000 < 0,0$

2. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

- a. Uji korelasi kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 2. Uji Korelasi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,966 ^a	,933	,932	1,812	2,212

a. Predictors: (Constant) Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektivitas

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variable penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien produk momen. Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa korelasi parsial terhadap data variable kepemimpinan (X1) dengan variable efektivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,966. Angka ini menggambarkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori kuat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

- b. Uji t Kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 3. Uji t Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.143	5.848		6.009	,000
	Kepemimpinan (X1)	-487	,083	-.516	5.835	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t

H0 : kepemimpinan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

H1 : kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Jika $t_{table} > t_{hitung}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika $t_{table} < t_{hitung}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak

Nilai t_{table} didapatkan dengan cara rumus $dk = n - 1 = 100 - 1 = 99$ dengan probabilitas 0,05 diperoleh t_{table} 1.984. t_{hitung} sebesar 5.835 $> t_{table}$ 1.984. Dengan signifikan $0.00 < 0,05$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, disiplin kerja secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 0.516 atau 51.6%. Berdasarkan table 4.20 diatas, diketahui koefisien X1 sebesar 0,487 dan konstanta sebesar 35.413 sehingga dapat digambarkan persamaan regresinya adalah $Y = 35.413 + 0,487 X1$. Persamaan ini menggambarkan apabila kepemimpinan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat/naik 0,487 satuan pada konstanta 35.413.

Dari table 3 Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang berfungsi sebagai independent parsial dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan sebagai variable

dependen.

c. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan

1. Uji korelasi lingkungan kerja (X₂) terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 4. Uji korelasi lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.118 ^a	.014	-.006	1.84850

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektivitas

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, besarnya pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0.118. Angka menggambarkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan

2. Uji t lingkungan kerja (X₂) terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 5. Uji t lingkungan kerja (X₂) terhadap Efektivitas kerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,430	3,392		3,665	,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,597	,112	,802	5,308	,663

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Dependent Variabel : Efektivitas kerja karyawan.

Pengujian hipotesis dengan uji t

H₀ : lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t

H₀ : Lingkungan kerja tidak terpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Jika t table > t hitung maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Jika t table < t hitung maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Nilai t table didapatkan dengan cara rumus $dk = n - 1 = 100 - 1 = 99$ dengan probabilitas 0,05 diperoleh t table sebesar 1.984. t table sebesar 1.984 < t hitung sebesar 5.308. Dengan signifikan 0.663 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 0.802 atau 80.2%. Berdasarkan table 4.22 diatas, diketahui koefisien X₂ sebesar 0,597 dan konstanta sebesar 12.430 sehingga dapat digambarkan persamaan regresinya adalah $Y = 12.430 + 0,5977 X_1$. Persamaan ini menggambarkan apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka efektivitas kerja karyawan meningkat/naik 0,597 satuan pada konstanta 12.430. Dari table 4.22 Dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja yang berfungsi sebagai independent parsial dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan sebagai variable dependen.

d. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Tabel 6. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2792.623	2	1396.311	178.821	.000 ^b
Residual	757.417	97	7.808		
Total	3550.040	99			

a. Dependent Variable: Efektivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F berikut :

Diketahui nilai F hitung 178.821 sedangkan nilai F table untuk taraf signifikan 0.05

Cara mencari nilai F table dengan dk pembilang = k dan dk penyebut dk = n – k – 1.

Berikut asumsinya

K = jumlah variable independent

n = jumlah anggota sample

dengan rumus tersebut maka dk pembilang = 3 dan dk penyebut 100 – 2 – 1 = 97 maka didapatkan nilai F tabel

dasar pengambilan keputusan 3.09

jika F hitung > F table maka H0 ditolak H1 diterima

jika F hitung < F table maka H0 diterima H1 ditolak

dari penelitian didapatkan F hitung 178.821 > F table sebesar 3.09 sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Dari table 4.67 disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima, maka Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol r² merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang di hitung yang didasarkan pada model statistik. Defenisi berikutnya menyebutkan bahwa r² merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat dengan variabilitas nilai data asli.

a. Kepemimpinan (X1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.258	5.226

a. Predictors : (constant), X2

b. Dependent Variabel : Y

Kolom R Square pada tabel 7. Diatas menunjukan angka R Square adalah 0.266 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0.5162), R yang disebut koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah 27 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802	.643	.639	3.646

a. Predictors : (constant), X1

b. Dependent Variabel : Y

Kolom R Square pada tabel 4.24. Diatas menunjukkan angka R Square adalah 0,802 yang disebut koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah 8.5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

c. Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Tabel 9. Koefisien Diterminasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.664	3.519

a. Predictors : (constant), X1,X2

b. Dependent Variabel : Y

Kolom R Square pada tabel 4.25. Diatas menunjukkan angka R Square adalah 0.821 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0.6742), R yang disebut koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah 8.2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan
 Persamaan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

$$y = 0.516 X_1 + 0,802 X_2 + 0,326$$

$$r_{y1,2} = 0,674$$

r_{y1} (0,516) = Koefisien korelasi r_{y3} sebesar 0,516. Angka ini menggambarkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori kuat.

r_{y2} (0,802) = Koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,802. Angka ini menggambarkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori sangat kuat.

$R_{y1,2}$ (0,674) = Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan secara bersama – sama sebesar 67.%. (0,326) = Faktor lain diluar dari kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 32.6% (100%-67.4%).

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Kepemimpinan, Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan kerja pada Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan, diketahui hasil nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 > 0.05 dan nilai t hitung 5,835 > t tabel 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan Ha diterima pada tingkat keyakinan 95%.

b. Lingkungan Kerja, Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan kerja pada Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan, diketahui hasil nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,663 > 0.05 dan nilai t hitung 5.308 > t tabel 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi

tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan H_a diterima pada tingkat keyakinan 95%.

- c. Efektivitas kerja karyawan, $r_{y1,2}$ sebesar 0,674, angka ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dalam kategori kerja kuat terhadap efektivitas kerja karyawan secara bersama – sama sebesar 67.4% dan 0,326 angka ini menggambarkan bahwa faktor lain diluar dari kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 32.6 % (100% - 67.4%).
- d. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

2. Saran

- a. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok dan/atau team (pekerjaan rumah) terutama dalam mengembangkan Prodi yang berada dibawah naungannya sendiri, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok dan/atau team.
- b. Lingkungan kerja pada Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan perlu di tingkatkan dan diperhatikan oleh atasan supaya dalam melakukan setiap tugas seluruh karyawan atau staff yang bekerja memiliki semangat dan tanggung jawab untuk bekerja secara tepat dan efisien.
- c. Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang di hasilkan oleh seluruh karyawan. Agar efektivitas kerja dapat ditingkatkan, disarankan agar kepemimpinan dan lingkungan kerja lebih di tingkatkan misalnya memberikan apresiasi dari atasan kepada bawahannya ataupun memberikan fasilitas yang lengkap/memadai untuk karyawan yang berprestasi dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma 2000, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(1), 73-80
- Andi, Supangat. (2007). Statistik :Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan 14 Nonparametrik. Jakarta : Kencana.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan; Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Assauri, Sofjan, "Manajemen Produksi dan Operasi Edisi Revisi 2004", Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta, 2004
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2003), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumu Aksara, Jakarta
- Daft, Richard L. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Dessler, Garry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia : Edisi Keenam, Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset :Yogyakarta
- Handoko, Hani T, Dr. MBA , Dr. M.Com 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPF.
- Heidjachman dan Husnan, S. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF.Indeks. Jakarta
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kembara, M. D., Hanny, R., Gantina, N., Kusumawati, I., Budimansyah, D., Sunarsi, D., & Khoiri, A. (2020). Scientific Literacy Profile Of Student Teachers On Science For All Context. *Solid State Technology*, 63(6), 5844-5856.
- Khoiri, A., & Haryanto, S. (2018). The 21st century science skills profile based local wisdom education (tourist attractions and typical foods in regency of wonosobo). *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 5(3), 361-371.
- Kreitner dan Kinicki.(2008). *Organizational behavior 8th edition*. Mc Grow Hill Internasional Edition.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya. Halaman 16.
- Manulang, M. 1982. *Dasar-dasarManajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, L Robert.& Jackson, H, John., 2006, *human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica)*, Edisi Sepuluh; Jakarta : Salemba Empat.
- Melayu, S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Muhaimin (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mulyadi. “Akuntansi Manajemen :Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Salemba Empat. 2001.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang)*.