

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI PERKASA SURABAYA

Rizqotim Mubarakah

rizqotimm@yahoo.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

ABSTRACT

This research aims to determine and examine the influence of leadership style variables, work environment, and work motivation on employee performance PT. Mandiri Perkasa Surabaya. Population in this research is employees of PT. Mandiri Perkasa Surabaya, amounting to 40 employees. The sampling technique used in this research is saturated sampling technique or total sampling technique, so the whole population is sampled in this research. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style had positive and significant influence on employee performance with significant level of 0,011, work environment had positive and significant influence to employee performance with significant level 0,00 and work motivation had positive and significant influence to employee performance at PT. Mandiri Perkasa Surabaya with a significant level of 0.00. Thus it can be said that the performance of employees of PT. Mandiri Perkasa Surabaya is strongly influenced by the leadership style, work environment, and work motivation given by the company.

Keywords: *leadership style, work environment, work motivation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau teknik total sampling, sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,011, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,00, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, yang mengakibatkan perusahaan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam pemenuhan kebutuhan konsumen, perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal - hal apa saja yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) (dalam Rahayu *et al.*, 2013) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Ahli lainnya dikemukakan oleh Hasibuan (2012:94) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Tambunan (2015:45) mengartikan kepemimpinan adalah sebuah kemitraan, salah satunya yang melibatkan *mutual trust* dan rasa hormat di antara dua orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses kerjasama yang saling menguntungkan, saling mempercayai dalam pelaksanaan kerja demi tercapai tujuan bersama. Dalam organisasi kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan kerja yang saling menguntungkan dan saling mempercayai antara pihak atasan dan bawahan demi pencapaian tujuan bersama.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan, adalah lingkungan kerja. Pengertian lingkungan kerja lebih terinci dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah faktor - faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja sebagai contoh penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan ditempat kerja.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Tambunan (2015:194) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan. Jadi motivasi merupakan proses pengarahan dan pemberian energi kepada orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Motivasi memiliki dampak bagi peningkatan usaha seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkannya dalam suatu organisasi yang memiliki karyawan termotivasi tinggi akan turut mempercepat tercapainya tujuan yang diinginkannya.

PT. Mandiri Perkasa Surabaya bergerak dibidang periklanan, perusahaan ini berlokasi di jalan kapas krampung no. 55 Surabaya, berdiri sejak tahun 2007. Perusahaan tersebut menghasilkan produk yang berkaitan dengan periklanan seperti: space billboard, neon box, LED letter box, huruf timbul, logo, cutting stiker, dan lain - lain. Dalam kegiatan operasionalnya PT. Mandiri Perkasa Surabaya mempekerjakan 40 karyawan. Untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercipta dari pengaruh variabel seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah : Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:94). Menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Nawawi, 2013: 235). Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut Mahsun (2011:25) :

- 1) Kehadiran dan ketepatan waktu
- 2) Kemampuan dalam mengambil inisiatif
- 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 4) Kerja sama dengan rekan kerja

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2013:49). Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Northouse (2013) (dalam Tambunan, 2015:61) adalah sebagai berikut :

- 1) Melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- 2) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama
- 3) Komunikasi berlangsung timbal balik
- 4) Memperhatikan perasaan dalam bersikap

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Sedangkan menurut Sihombing (2004) (dalam Dewi dan Laras 2014) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor internal dan eksternal dalam organisasi seperti ruangan kerja, hubungan sosial antar sejawat, serta prosedur atau metode kerja dan norma - norma yang berlaku di perusahaan.

Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut menurut Sedarmayanti (2012:46):

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Penerangan/cahaya
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Kebisingan
- 7) Keamanan kerja

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Mulyadi (2015:87) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Sedangkan menurut Siagian (2009) (dalam Suwati, 2013) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan teori diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam atau luar seperti mendapatkan peningkatan karir, kesejahteraan (gaji dan insentif) yang diaplikasikan dalam kerjanya sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Adapun indikator motivasi sebagaimana teori hierarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut Mangkunegara (2011:101):

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi

Penelitian Terdahulu

1. Suwati (2013)

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 29 orang responden yang berasal dari populasi pegawai PT. Tunas Hijau Samarinda. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Agusta dan Susanto (2013)

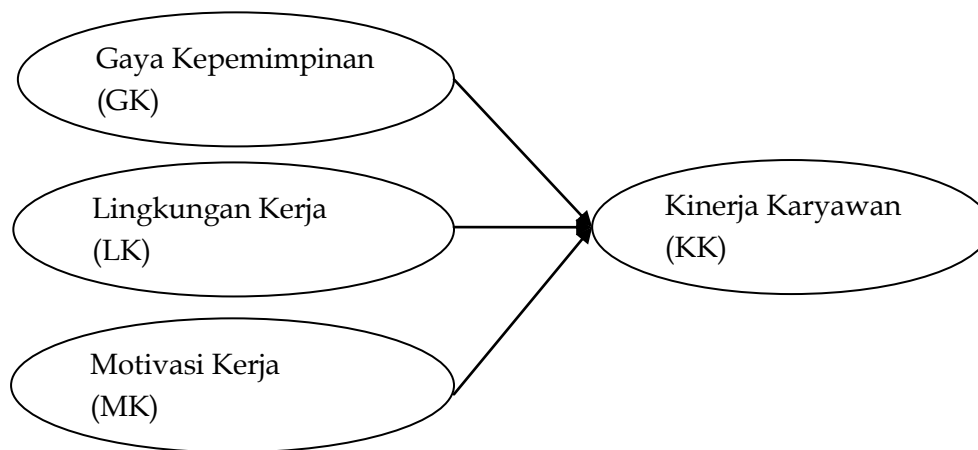
Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haragon Surabaya. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Rahayu et al., (2013)

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN cabang Madiun. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Sidanti (2015)

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, didiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metoda kuantitatif adalah pemecahan masalah sekarang yang berdasarkan pada data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, serta menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling*, dimana semua anggota populasi yaitu 40 orang karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya dijadikan sampel seluruhnya (Sugiyono, 2012:126).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan PT. Mandiri Perkasa Surabaya untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan yang didasarkan pada sifat atau hal-hal yang dapat didefinisikan, diamati dan diobservasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh pimpinan PT. Mandiri Perkasa Surabaya untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan PT. Mandiri Perkasa Surabaya untuk membuat karyawan lebih nyaman berkerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan pada PT. Mandiri Perkasa sehingga bersedia bekerja dengan sadar dan semangat atau tanpa paksaan untuk mencapai target perusahaan
- 4) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kemampuan karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya dalam menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$KK = a + b_1GK + b_2LK + b_3MK + e$$

Dimana :

- KK = Kinerja karyawan (*dependent variable*)
 a = Konstanta
 b₁ = Koefisien regresi GK
 b₂ = Koefisien regresi LK
 b₃ = Koefisien regresi MK
 GK = Gaya kepemimpinan (*independent variable*)
 LK = Lingkungan kerja (*independent variable*)
 MK = Motivasi kerja (*independent variable*)
 e = Nilai residu

b. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

4. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi F sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF, korelasi antar independen, dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10, nilai korelasi antar independen kurang dari 0,95, dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

6. Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,807	4	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,864	7	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,881	5	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,820	4	0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Model Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Koefisien Model Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.674	.437		3.832	.000
GK	.358	.133	.387	2.685	.011
LK	.755	.072	.829	10.470	.000
MK	.495	.127	.562	3.891	.000

a. Dependent Variabel: KK

Sumber : data primer diolah, 2017

Persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KK = 1,674 + 0,358GK + 0,755LK + 0,495MK + e$$

Penjelasan dari tiap koefisien akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Konstanta (1,674)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan) jika seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 1,674. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Gaya Kepemimpinan (GK), Lingkungan Kerja (LK), dan Motivasi Kerja (MK) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) cenderung positif.

2) Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (0,358)

Koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, hal itu berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,358 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

3) Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,755)

Koefisien untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal itu berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,755 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

4) Koefisien Variabel Motivasi Kerja (0,495)

Koefisien untuk variabel motivasi kerja bernilai positif, hal itu berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,495 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

b. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.756	.28801

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4 didapatkan nilai R sebesar 0,880 hal itu berarti bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan adalah sangat kuat dan searah, karena nilai R mendekati 1 (satu). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,756 atau 75,6%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 75,6% variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.250	3	3.417	41.187	.000 ^b
Residual	2.986	36	.083		
Total	13.236	39			

a. Dependent Variable : KK

b. Predictors : Constant, GK, LK, MK

Sumber : data primer diolah, 2017

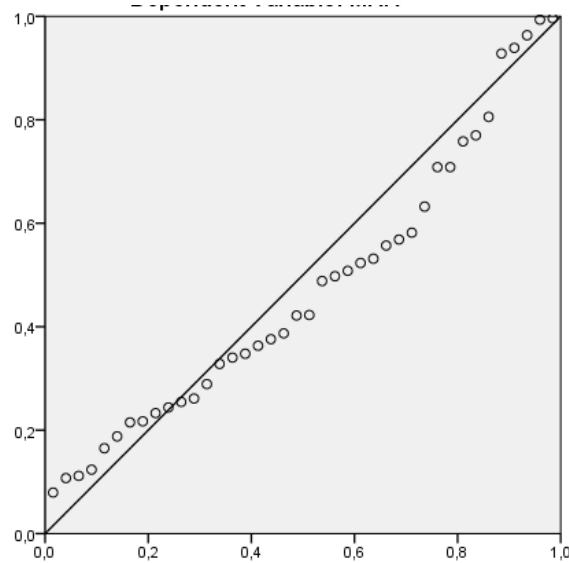
Dari Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan bisa melanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Grafik Normal Probability Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *grafik normal probability plot* tampak pada Gambar 1:



Sumber: data primer diolah, 2017

Gambar 2

Grafik Normal Probability Plots

Pada Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal pada regresi yang diteliti.

Kolmogorov-Smirnov Test

Pendekatan *kolmogorov-simrov* menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasil nilai profitabilitas > 0,05 maka dikatakan data normal. Berdasarkan hasil olah SPSS 24 uji statistic non-parametik *kolmogorov-simrnov* disajikan pada Tabel 6 :

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*

		Standardized Residual
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.96076892
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.140
	<i>Positive</i>	.140
	<i>Negative</i>	-.073
<i>Test Statistic</i>		.140
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.058 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil yang tertera pada Gambar 2 dan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa residual pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal karena titik pada grafik normal *probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan juga nilai signifikansi dari *one-sample Kolmogorov-smirnov test* jauh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,058.

b. Multikolinearitas

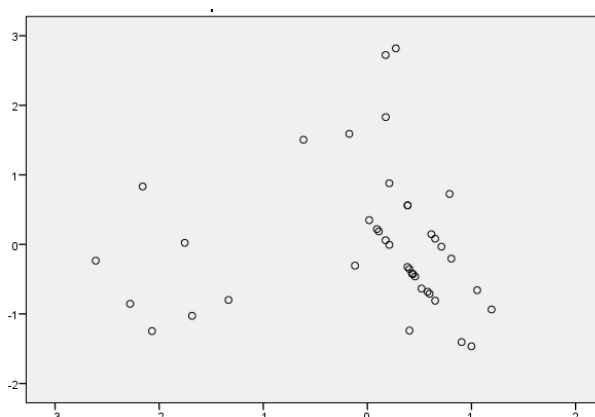
Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		
	Zero-Order	Tolerance	VIF
(Constant)			
GK	.067	.301	3.323
LK	.820	.999	1.001
MK	.214	.301	3.325

Dependent Variable : KK
Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 7, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2017

Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha(a)	Keterangan
	B	Std. Error				
GK	.358	.133	2.685	.011	0,05	Signifikan
LK	.755	.072	10.470	.000	0,05	Signifikan
MK	.495	.127	3.891	.000	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: KK

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan gaya kepemimpinan (GK), lingkungan kerja (LK), dan motivasi kerja (MK) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), karena nilai signifikansi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,11. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Rivai, 2014:42).

Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al., (2013), bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang layak sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (MK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya jika tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja sangat penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015), bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja PT. Mandiri Perkasa Surabaya berjalan kondusif atau berjalan dengan semestinya maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Mandiri Perkasa Surabaya ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Saran

Dari hasil penelitian di atas dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut : (1) Disarankan kepada pimpinan PT. Mandiri Perkasa Surabaya mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah digunakan sekarang agar kinerja karyawan dapat meningkat. (2) Disarankan bagi perusahaan supaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang layak kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. (3) Disarankan bagi perusahaan PT. Mandiri Perkasa Surabaya terutama kepada pimpinan agar lebih memotivasi lagi kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. (4) Disarankan bagi perusahaan PT. Mandiri Perkasa supaya pimpinan lebih memperhatikan perasaan dalam bersikap, keamanan kerjanya lebih ditingkatkan, serta memperhatikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja pada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. (5) Disarankan untuk melibatkan seluruh komponen yang ada pada objek penelitian sehingga dapat menilai seberapa besar hasil kinerja karyawan, dan juga untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., E.M. Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA* 1(3): 142-143.
- Dewi, S.K.P., T. Laras. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 5(48): 72.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahsun. 2011. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. PT Remaja Pasda Karya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.

- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT Fajar Iterpratama Mandiri. Jakarta.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rahayu, V.T., V. Ariyani., S. Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1(88): 95.
- Rivai Z., V. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2012. *Good Governance “Keperintahan yang baik*. Bagian Kedua Edisi Revisi. Mandar Maju. Bandung.
- Sidanti, H. 2015. Pegaruh Lingkungan Kerja, Dosiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* 9(44): 53.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R dan D*. Cetakan ke 14. Penerbitan Alfabeta. Bandung.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis* 1(41): 55.
- Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.