

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SURYA KEBAK TEX KARANGANYAR**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

TAUFIK TRI INDRIYANTO
B 1000 90 178

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

"PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA
KEBAK TEX KARANGANYAR".

Yang ditulis oleh :

Nama : **TAUFIK TRI INDRIYANTO**

NIM : **B.100090178**

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta, Oktober 2013

Pembimbing

(Ir. Irmawati, M.Si.)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, M.Si.)

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA KEBAK TEX KARANGANYAR

Oleh :

TAUFIK TRI INDRIYANTO
Fakultas Ekonomi Manajemen

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur: 1) Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar dengan mengambil sampel sebanyak 100 orang dengan teknik purposive random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan simultan (Uji -F), uji signifikan parsial (Uji- t), dan *R Square*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja; (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja; (3) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja; (4) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja; dan (5) Faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to measure : 1) leadership and significant positive effect on employee performance; 2) The working environment is positive and significant influence on employee performance; 3) Work motivation is a positive and significant effect on employee performance; 4) Knowing the most variable dominant on employee performance.

The study was conducted using primary data. The population in this study all employees at PT . Solar kebak Tex Karanganyar by taking a sample of 100 people with a purposive random sampling technique. The analysis method used is multiple linear regression analysis with first tested the classical assumptions which include normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, and test the hypothesis that simultaneous use is a significant test (Test-F), partial significance test (t-test), and R Square.

The results of this study demonstrate that : (1) Partially contained positive and significant influence on the performance of the leadership , (2) Partially there is a positive and significant effect of the work environment on performance, (3) Partially, there is a positive and significant effect between work motivation on performance, (4) Taken together there is a positive and significant effect between leadership, work environment, and work motivation on performance, and (5) factors that have a dominant influence on employee performance is variable leadership .

Keywords : *Leadership , Work Environment , Work Motivation , Performance .*

PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya pembagian kerja diantara dua orang atau lebih.

Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang sudah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat membutuhkan pendekatan khusus karena faktor-faktor tersebut akan menentukan dedikasi dan kinerja seorang karyawan.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan (Hasibuan, 2001: 34). Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Sementara itu untuk memaksimalkan suatu kinerja tentunya dibutuhkan seorang sosok yang mampu sebagai konseptor dan pengelola yaitu adalah pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan (Northouse, 2003: 3). Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, 2001: 3). Faktor lain yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja berdasar <http://cokroaminoto.wordpress.com> (2007), lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di dalam suatu kantor atau organisasi.

Menurut Nitisemito (2008: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2001: 1).

Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan juga adanya sebuah dorongan dalam bekerja dimana hal itu sebagai faktor yang mampu membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif (Luthan, 2006: 147). Menurut Gomes (2009: 177) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan

tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan–tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Kurang tingginya kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Kebak Tex Karanganyar antara lain terlihat dari kurangnya inspirasi dan motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh motivasi kerja yang kurang baik dimana ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan sampai terlambat satu jam, ada karyawan yang masuk kerja sesampai di tempat kerja hanya untuk bercakap-cakap yang tidak berkaitan dengan tugas dan kewajibannya terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut, sementara ada karyawan yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Berkaitan dengan kepemimpinan, dimana kepemimpinan yang ada sebenarnya sudah baik namun kadang-kadang sikap pimpinan yang kurang kondusif yang ditunjukkan sikap pimpinan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan misalnya sanjungan dan perhatian serta kedekatan pimpinan dengan bawahannya. Di samping itu, dilihat dari lingkungan kerja sudah menunjukkan lingkungan yang kondusif namun apakah dengan lingkungan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk mencapai peningkatan kinerja perusahaan yang antara lain dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia yaitu dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah : 1) Untuk mengukur kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Untuk mengukur lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Untuk mengukur motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Obyek penelitian terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar. Populasi dan sekaligus sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar dan diambil sampel sebesar 100 orang. Sumber data berasal dari data primer dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dengan analisis regresi *multiple*.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* dan secara singkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda, uji t dan uji F

Variabel	<i>Unstandarized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	t_{hitung}	t_{tabel}	Prob.
Konstanta	0,248				
Kepemimpinan (X_1)	0,404	0,091	4,468	1,990	0,000
Lingkungan kerja (X_2)	0,297	0,138	2,153	1,990	0,034
Motivasi kerja (X_3)	0,323	0,138	2,338	1,990	0,021
F_{hitung}	55,568				
Probabilitas	0,000				
<i>R Square</i>	0,635				
<i>Adj. R Square</i>	0,623				

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16,00 seperti tampak pada tabel IV.13. di atas, maka dapat diketahui hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,248 + 0,404X_1 + 0,297X_2 + 0,323X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- $a = 0,248$, artinya bahwa apabila variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap nilainya konstan maka kinerja karyawan bernilai positif, semakin meningkat kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- $b_1 = 0,404$, artinya bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- $b_2 = 0,297$, artinya bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$b_3 = 0,323$, artinya bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi *multiple* tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin naik kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi atau meningkat pula kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $4,468 > 1,990$ dan nilai probabilitas $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kepemimpinan secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.

2) Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $2,153 > 1,990$ dan nilai probabilitas $\rho = 0,034 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.

3) Variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $2,338 > 1,990$ dan nilai probabilitas $\rho = 0,021 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.

Uji F ini menguji apakah variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel tidak bebas (kinerja). Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh F_{hit} sebesar 55,568. Ternyata besarnya F_{hit} terletak di daerah penolakan H_0 , yaitu F_{hit} lebih besar dari F-tabel atau $55,568 > 2,720$, berarti hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif dan menolak H_0 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Di samping itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kinerja karyawan benar-benar dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 63,50%, sedangkan sisanya 36,50% dipengaruhi oleh faktor yang lain

yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, kemampuan atau ketrampilan kerja, dan karakteristik individu karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima kebenarannya. Hal ini berarti kepemimpinan secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan yang dimiliki pimpinan maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif yaitu berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya menurut James M. Black (dalam Samsudin, 2009: 287) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Menurut Robbins (2008: 128) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Adapun penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2007: 13), yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Moderator Etos Kerja Spiritual, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_2) diterima kebenarannya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanuwijaya dan Soehanji (2010), yang meneliti tentang : “Pengaruh Kemampuan karyawan, Kejelasan

Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi Bandung. Hasil penelitian menyebutkan bahwa : secara bersama-sama kemampuan karyawan, kesempatan berkinerja, kejelasan aturan, dan penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kemampuan, kesempatan berkinerja, dan kejelasan aturan serta penghargaan semakin tinggi pula kinerja karyawan, namun secara terpisah kemampuan karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tosama Abadi Jakarta Timur.

Salah satu kinerja dapat dikatakan optimal bila pekerjaan dapat dilakukan secara profesional dan proporsional, dengan kata lain "*The Right Man on The Right Job*" sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2008: 43) bahwa keterampilan dan keahlian sumber daya manusia penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan agar ketepatan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik terhadap hasil kerja.

3. Pengaruh Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_3) diterima kebenarannya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2009: 6), yang meneliti tentang : "Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia Bandung". Hasil penelitian menyebutkan bahwa : Secara bersama-sama kemampuan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai STSI, dilihat secara parsial variabel motivasi lebih dominan dari pada kemampuan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di STSI Bandung.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008: 16), yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

perusahaan, dan Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berkaitan dengan motivasi, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Umedi Usman (2009: 51) yang meneliti tentang : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. Hasil penelitian menyebutkan bahwa : budaya organisasi yang ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi secara positif dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara positif dan signifikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu kinerja dapat dikatakan optimal bila pekerjaan dapat dilakukan secara profesional dan proporsional, dengan kata lain “*The Right Man on The Right Job*” sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2008: 43) bahwa keterampilan dan keahlian sumber daya manusia penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan agar ketepatan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik terhadap hasil kerja.

PENUTUP

Berdasarkan pada analisis penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui persamaan regresi :
2. $Y = 0,248 + 0,404X_1 + 0,297X_2 + 0,323X_3$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin naik kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi atau meningkat pula kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar.
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Surya Kebaktex Karanganyar ($t_{hit} > t_{tab} = 4,468 > 1,990$; $\rho = 0,000 < 0,05$), jadi hipotesis pertama terbukti.
4. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Surya Kebaktex Karanganyar ($t_{hit} > t_{tab} = 2,153 > 1,990$; $\rho = 0,034 < 0,05$), jadi hipotesis kedua terbukti
5. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Surya Kebaktex Karanganyar ($t_{hit} > t_{tab} = 2,338 > 1,990$; $\rho = 0,034 < 0,05$), jadi hipotesis kedua terbukti

6. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Surya Kebaktex Karanganyar ($F_{hit} > F_{tab} = 55,568 > 2,720$; $\rho = 0,000 < 0,05$), jadi hipotesis keempat terbukti.
7. Faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar adalah variabel kepemimpinan ($\beta = 0,404$), sehingga hipotesis kelima terbukti.

Saran-saran yang dapat penulis berikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kepada Instansi terkait, Diharapkan dapat memperhatikan motivasi karyawan dengan memberikan hak dan kewajibannya sehingga karyawan akan merasa terayomi dan hal ini akan berdampak pada kinerja mereka. Dari segi kemampuan diharapkan pimpinan dapat memberikan informasi yang jelas kepada bawahan, dan dapat mendelegasikan tugas yang jelas kepada bawahan.

Kepada Penelitian yang akan datang, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai selain motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai dan dapat dilakukan pada perusahaan/industri lain untuk memperoleh model lain dengan adanya tambahan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, misalnya komitmen organisasi, etos kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Nenny. 2009. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal ISSN*. Bandung: Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung
- Anggraeni, Nanny. 2009. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia Bandung. *Journal Penelitian Pendidikan*. Bandung: STSI Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Brahmasari, Ayu Ida dan Suprayetno Agus. 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Surabaya, Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus.
- Djarwanto. PS, Subagya Pangestu. 2005, *Statistik Induktif*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Dubrin Andrew J., 2001. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, I. 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPFE UNDIP, Semarang.
- Gomes. F.C. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hasibuan. Melayu .2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi .P T Bumi Aksara.
- Luthan. F. 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono . Yogyakarta: Andi Offset.
- Reksohadiprodjo dan Handoko. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Riyandi, Asman, dkk. 2012. *Persyaratan Seorang Pemimpin*. Makalah Jurusan Administrasi Negara. <http://referensi-kepemimpinan.blogspot.com/2009/03/persyaratan-seorang-pemimpin.html>. diakses tanggal 11 Mei 2013.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.