NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA

Disusun Oleh:

FAIZAL DWI NUGRAHANTO
B100 110 208

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF.DR. R. SOEHARSO SURAKARTA

Yang ditulis oleh :

FAIZAL DWI NUGRAHANTO

B100 110 208

Penandatangan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 6 Juli 2015

Pembimbing

(Ahmad Mardalis, S.E, M.B.A)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, SE, M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) variabel yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sebanyak 100 responden dengan teknik pengambilan sampel *Non-Probability Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda, uji-t, uji F, dan koefisien determinasi (R2). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data uji F diketahui terdapat pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh lebih dominan dari pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of leadership on employee performance. (2) the effect of the work environment on employee performance. (3) the influence of leadership and work environment on employee performance. (4) more variables affect the performance of employees at the Prof. Dr. R. Soeharso Orthopaedic Hospital of Surakarta. This type of research is quantitative. The sample in this study were employees at Prof. Dr. R. Soeharso Orthopaedic Hospital of Surakarta 100 respondents with a sampling technique Non-Probability Sampling. Methods of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques that multiple regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R2). The results showed there is a partial effect between the independent variables on the dependent variable. F-test data analysis is known there are significant variables simultaneously leadership and work environment to variable employee performance. While the regression coefficient indicates that the variable influential leadership is more dominant than the work environment on employee performance.

Keywords: leadership, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Menurut Nawawi (2005), manusia merupakan faktor keberhasilan dalam suatu organisasi. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007: 170) Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Suprayitno (2007:24) lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta merupakan salah satu rumah sakit yang besar dan masih bertahan di tengah maraknya rumah sakit-rumah sakit yang bertebaran di Surakarta. Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) baik secara formal maupun informal. Yasa (2007: 75) berpendapat bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia selalu diarahkan untuk mencapai ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang tepat, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Hal itu dilakukan untuk

memberi kepuasan yang maksimal kepada pasien dan keluarga pasien, di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat dengan para kompetitornya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
4. Untuk mengetahui variabel yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Ardana (2008) berpendapat, kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Kartini Kartono (2011), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Robbin (2006) berpendapat bahwa kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Seorang pemimpin yang baik harus mempunyai sifat sifat yang baik dan terpuji sehingga dapat menjadi teladan bagi bawahannya. Menurut Lewa dan Subawa (2005) kepemimpinan yang baik harus memiliki sifat sifat yang baik yaitu:

1. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain. Seorang pemimpin tidak mau jadi nomor dua, juga mempunyai keinginan mengatasi dan mengungguli orang lain. Seorang pemimpin harus penuh inisiatif dan sanggup bekerja keras serta ulet untuk mencapai tujuan.
2. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Seorang pemimpin tidak akan pernah merasa takut untuk memikul tanggung jawab terhadap orang lain, atau pekerjaan yang sukar sekalipun.

3. Mau bekerja keras. Seorang pemimpin akan selalu sanggup bekerja keras dan tidak kenal lelah, mempunyai daya tahan untuk bekerja keras dalam jangka waktu lama.
4. Pandai bergaul. Seorang pemimpin yang baik, selalu pandai bergaul dengan teman sejawat, pemimpin akan berusaha mengenal baik temannya serta memahami segala persoalannya.
5. Dapat menjadi panutan. Seorang pemimpin selalu menjadi pelopor dan selalu memberi contoh bagaimana cara bekerja keras dan bersemangat, sehingga bawahan dengan sendirinya termotivasi untuk ikut bekerja dengan semangat.
6. Memiliki rasa integritas. Pemimpin harus mempunyai rasa bersatu padu dengan kelompok yang ada dalam organisasinya.

B. Lingkungan Kerja

Nuraini (2013) berpendapat, lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ana (2012) berpendapat, lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah dalam bekerja.

Menurut Ahyari (2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan / Cahaya

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Suhu Udara

   Udara yang sejuk dan segar dalam bekerja akan sangat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

   Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising sebaiknya dihindarkan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien.

4. Keamanan Kerja

   Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

   Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

6. Kebersihan

   Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Masrukhin dan Waridi (2006), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Mahsun (2011) berpendapat, kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Menurut Wirawan (2009: 5), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

Metode penilaian kinerja terbagi menjadi 2 macam yaitu :

1. Penilaian kinerja dengan berorientasikan masa lalu.

Hasil penilaian kinerja masa lalu bermanfaat, untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan selama proses bekerja sehingga dapat dicari dan ditemukan cara-cara meningkatkan dan memperbaiki kinerja masa depannya. Teknik yang dipakai dalam penilaian kinerja masa lalu berupa skala peringkat, catatan penyelesaian pekerjaan dan observasi lapangan.

2. Penilaian kinerja dengan berorientasikan masa depan

   Hasil penilaian kinerja masa depan bermanfaat sebagai instrumen untuk meramalkan kemampuan seseorang di masa depan, yang kemudian akan berguna untuk pengambilan keputusan tentang penempatan, promosi, alih tugas dan alih wilayah. Teknik utama penilaian kinerja masa depan dengan menggunakan pusat-pusat penilaian.

Menurut Prawirosentono (2009), faktor yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan atas pekerjaan yaitu kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.
2. Mutu pekerjaan yaitu ketelitian pekerjaan.
3. Produktivitas yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan kemudian dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
4. Komunikasi yaitu kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
5. Kerjasama yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
6. Kehadiran yaitu frekuensi masuk kerja.

Menurut Sutrisno (2010), untuk penilaian kinerja karyawan diperlukan suatu indikator yaitu :

1. Hasil Kerja

   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari kualitas hasil kerja.

3. Inisiatif

   Tingkat inisiatif dalam selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Sikap

   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin Waktu dan Absensi

   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Rivai (2005: 55) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
   a. Meningkatkan kepuasan kerja.
   b. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
   c. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
   d. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
   e. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Manfaat bagi penilai
   a. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
   b. Peningkatan kepuasan kerja.
   c. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
   d. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.
   e. Bisa mengidentifikasikan kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan
   a. Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
   b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
   c. Meningkatkan kualitas komunikasi.

d. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.
e. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan

Agus (dalam Mangkunegara, 2005: 10) berpendapat, tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagi berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Seorang karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

D. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja secara maksimal dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan perusahaan didasari oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Muchlas (2008: 314), kepemimpinan adalah proses yang sangat penting bagi organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi. Muchlas menyatakan salah satu elemen pokok yang menjadi perhatian setiap organisasi adalah bagaimana caranya untuk menarik, melatih, dan mempertahankan orang-orang yang akan menjadi pemimpin yang efektif.

2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nuraini (2013) berpendapat, lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kondisi lingkungan kerja merupakan sumber kinerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yaitu lingkungan kerja yang memberikan status. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang mempunyai sarana dan prasarana baik atau lingkungan yang tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang dalam suatu organisasi secara langsung atau tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang kotor, suara bising dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang berjumlah 600 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Non-Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil objek penelitian yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Jenis data berupa data opini dan diperoleh dari kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan Koefisien Determinasi (R2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

   Hasil uji validitas instrumen kepemimpinan sebanyak 6 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,195 ini berarti variabel kepemimpinan valid, validitas instrumen variabel lingkungan kerja sebanyak 6 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,195 ini berarti variabel lingkungan kerja valid, sedangkan variabel kinerja validitas instrumen variabel kinerja sebanyak 6 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,195 ini berarti variabel Kinerja valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) adalah reliabel, artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan/*reliabel* karena melebihi ambang batas lebih besar dari Nunnally 0,60.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

   Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja dibuktikan nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,480 sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,321.

3. Koefisien Determinasi

   Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 21.00 diperoleh Adjusted R^2 = 0,466 ini dapat diartikan bahwa 46,6% perubahan/variasi Y (Kinerja) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) sedangkan 53,4% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya upah, motivasi kerja dan sebagainya.

4. Uji F

   Dengan didapatnya $F_{hitung} = 44,234 > F_{tabel} = 3,09$ maka Ho ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan.

5. Uji t

a. Uji t yang berkaitan dengan Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari t_{hitung} = 6,580 > t_{tabel} = 1,98 maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari t_{hitung} = 3,580 > t_{tabel} = 1,98 maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hipotesis yang disampaikan "Diduga variabel Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan" terbukti, ditunjukkan dengan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 4,798 + 0,480X_1 + 0,321X_2$

Dari persamaan ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan dari hasil uji t dapat diperoleh variabel Kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} = 6,580 > t_{tabel} = 1,98 maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hal ini juga di dukung hasil uji t yang menunjukkan p-value atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Dari perhitungan variabel Lingkungan Kerja diperoleh hasil t_{hitung} = 3,580 > t_{tabel} = 1,98 maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Begitu juga dari hasil perhitungan uji F dapat diperoleh diperoleh nilai F_{hitung} = 44,234 > F_{tabel} = 3,09 maka Ho ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung dari hasil uji f yang menunjukkan nilai signifikan 0,000 < 0,05

Diduga variabel Kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan terbukti, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t yaitu t_{hitung} = 6,580 dan variabel Lingkungan Kerja t_{hitung} = 3,580 maka nilai variabel Kepemimpinan lebih besar daripada variabel Lingkungan Kerja atau variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja dibuktikan nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,480 sedangkan Lingkungan Kerja sebesar 0,321. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan itu terbukti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1 Ada pengaruh Kepemimpinan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

2 Ada pengaruh Lingkungan Kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

Saran

1. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka perlu diperhatikan atau perlu ditingkatkan lagi oleh Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
2. Perusahaan dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan, maka perusahaan seyogyanya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dengan meningkatkan kualitas kerja dan pendidikan karyawan.
3. Perusahaan dalam usaha meningkatkan Kinerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan Lingkungan Kerja berupa kerjasama yang harmonis dengan sesama karyawan dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Ahyari. 2006. *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga, Badan. Penerbit FE, Yogyakarta

Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Ariwibowo, N, Rizky. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan,* Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.

Ekaningsih, Ana Sri. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan

Ernawati, Ita. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* , Pada CV.Graha Indah Furniture Jepara.Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Menggunakan Program SPSS,* Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. *2007*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi. Aksara.

Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu

Kartini, Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Rajawaligrafindo Persada, Jakarta

Kharis, I.F. 2011. *Studi mengenai impulse buying dalam penjualan online* (Studi kasus di lingkungan universitas diponegoro semarang). eprint.undip.ac.id: 129

Lewa, K. Idham Eka dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sinergi. Hal 129-140

Mahsun, Mohammad. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* , Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama

Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol.7, No. 2

Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada Press, Yogyakarta.

Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press +

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

Prawirosentono, Suryadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Yogyakarta

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 No. 1. Hal 23-34. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.

Yasa, I, Ketut. 2007. *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Dalam Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, volume 3 No.2. Bali