

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.ILMU TETAP
ABADI DI SURAKARTA**



ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

APRILITA MULYA KUMALA SARI

B100120103

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. ILMU TETAP ABADI DI SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

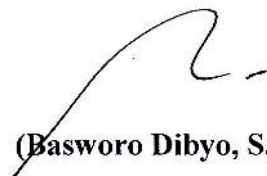
Oleh:

APRILITA MULYA KUMALA SARI

B100120103

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing


(Basworo Diby, S.E, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.ILMU TETAP ABADI DI
SURAKARTA

Yang disusun oleh :

APRILITA MULYA KUMALA SARI

B100120103

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jumat, 23 September 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Kusdiyanto, SE, M.Si
(Ketua Dewan Penguji) (.....)
2. Jati Waskito, SE, M.Si
(Sekretaris Dewan Penguji) (.....)
3. Basworo Dibyo, SE, M.Si
(Anggota Dewan Penguji) (.....)



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, SE, M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 September 2016



(Aprilita Mulya K.S)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ilmu Tetap Abadi di Surakarta. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 karyawan dengan teknik *Sample Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2005 : 96). Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Kemudian dilakukan Uji Asumsi Klasik yang berupa Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas. Uji Hipotesis berupa analisis Regresi Linier berganda digunakan Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,401 > t_{tabel} = 2,056$ maka H_0 ditolak H_a diterima, variabel kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,355 > t_{tabel} = 2,056$ maka H_0 ditolak H_a diterima, variabel lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,645 > t_{tabel} = 2,056$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, job satisfaction and work environment on employee performance CV. Fixed science Abadi in Surakarta. The study also aimed to determine the effect of three independent variables on the dependent variable. In this study took a sample of 30 employees with engineering Sample Saturated ie sampling technique when all members of the population used as a sample, or research to make generalizations with a very small error. Another term saturated sample census, in which members of the population sampled (Sugiono, 2005: 96). Test instrument used in this study is Test Validity and Test Reliability. Then do the Classical Assumption Test form Normality Test, Test Multicollinearity, and Test heterocedastity. Hypothesis Testing in the form of multiple linear regression analysis used t test, F test, the coefficient of determination (R^2).

Based on this research t test shows that the leadership variables significantly influence employee performance a value of $t = 2.401 > table = 2.056$ then H_0 is rejected H_a accepted, job satisfaction variables significantly influence employee performance with a value of $t = 2,355 > t table = 2.056$ then H_0 is rejected H_a received, work environment variables significantly influence employee performance with a value of $t = 2.645 > table = 2.056$ then H_0 is rejected H_a accepted.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era modern saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Sumber daya manusia(SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan menjaga kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi kerja pada karyawan (Larasati, 2014:201).

Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Di zaman modern seperti sekarang ini, banyak perusahaan yang ingin menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat mengoptimalkan proses karyawan dalam bekerja secara efisien dan efektif sesuai tanggung jawab masing-masing. Kepemimpinan dan pembinaan yang baik juga mampu meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan giat dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai.

Menurut George sebagaimana dikutip sutarto (1998:17) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Handoko (2007:193) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (2001:183) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya karena suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kemajuan suatu perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif untuk kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi perusahaan karena dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian tentang “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ILMU TETAP ABADI DI SURAKARTA”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan CV. Ilmu Tetap Abadi di Surakartayang digunakan sebagai sampel adalah 30 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang

sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2005 : 96). Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan formulasi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi partial

X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

Dalam analisis ini teknik mencari regresi linier berganda dengan menggunakan *out put* program SPSS 20.00 (*statistical package for socialsciences*) pada tabel *coefficients*.

3. HASIL PENELITIAN

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,401 > t_{tabel} = 2,056$ maka H_0 ditolak H_a diterima, variabel Kepuasan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2.355 > t_{tabel} = 2,056$ maka H_0 ditolak H_a diterima, variabel Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,645 > t_{tabel} = 2,056$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 20,116, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} 2,975 sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan

Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,699 artinya bahwa variabel independen dalam model (Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di CV. Ilmu Tetap Abadi sebesar 69,9% dan 30,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ilmu Tetap Abadi di Surakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,401 > t_{tabel} = 2,056$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,355 > t_{tabel} = 2,056$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,645 > t_{tabel} = 2,056$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 20,116, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} 2,975 sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,699, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan

di CV. Ilmu Tetap Abadi sebesar 69,9% dan 30,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

Waktu yang dipergunakan untuk penelitian terbatas sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang sehingga perlu menambah waktu lagi.

Penelitian ini hanya menggunakan di daerah untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan tempat penelitian sejenis lainnya untuk diteliti, agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.

Penelitian ini hanya menggunakan variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam Kinerja Karyawan, untuk itu perlu menambah variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.
- Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Indrayani, Murni. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- Kristianti, Anna. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabelan Surakarta.
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.

- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalialia. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.
- Pratiwi, Suwesty, Y. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Uma, Sekaran. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.