

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Pabelan Solo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

Hikmatyar Zarkasih

B200122016

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Pabelan Solo)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

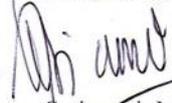
HIKMATYAR ZARKASIH

B200122016

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Surakarta, 03 November 2016

Pembimbing



(Dr. Erma Setiawati.,MM. CA)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Trans Retai Indonesia (Carrefour) Cabang Pabelan Solo)

OLEH

HIKMATYAR ZARKASIH

B200122016

Telah Dipertahankan Oleh Di Depan Dewan Penguji

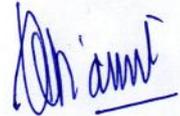
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Sabtu, 22 Oktober 2016

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Erma Setiawati.,MM.CA ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Suyatmin Waskito Adi, M.Si ()
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Drs. Yuli Tri Cahyono, Ak.,MM ()
(Anggota 2 Dewan Penguji)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono,SE, M.Si)

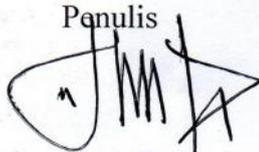
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelas sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis 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, 02 Oktober 2016

Penulis



Hikmatyar Zarkasih

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Pabelan Solo)**

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 150 karyawan. Data yang dikumpulkan oleh pembagian kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Abstrak

This study aims to determine the effect of leadership style, compensation, work motivation, organizational culture and work environment, on employee performance. The number of respondents in this study were 150 employees. Data collected by the distribution of questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis found that compensation, work motivation, organizational culture and work environment have significant effect on performance. Leadership style had no significant effect on performance.

Keywords: leadership style, compensation, work motivation, organizational culture, work environment and employee performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. (Sahlan et al; 2015). Kepemimpinan melibatkan hubungan

pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pimpinan dan bawahan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain - lain, dan kompensasi non finansial seperti promosi, penghargaan dan lain-lain. Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai untuk sumbangan mereka terhadap organisasi. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. (Juliningrum dan Sudiro, 2013).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkay kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian primer kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Carrefour Sukoharjo Solo. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh melalui

kuesioner yang langsung di sebarakan kepadakaryawan Carrefour Sukoharjo Solo.

Indikator yang digunakan untuk menunjukan gaya kepemimpinan yaitu: Hubungan pemimpin dan karyawan, kebijakan pemimpin, sikap pemimpin kepada bawahan. Variable ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5.

a. Kompensasi

Indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi yaitu: gaji, bonus, tunjangan, asuransi . Variable ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5.

b. Motivasi

Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi yaitu: bagian penting perusahaan, penghargaan, mengembangkankemampuan, posisi/jabatan tertentu. Variable ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5.

c. Budaya Organisasi

Indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi yaitu: visi dan misi perusahaan, keberanian, profesionalitas, aktif hal-hal baru. Variable ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5.

d. Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja yaitu: pencahayaan, fasilitas, keamanan, hubungan karyawan. Variable ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Pengukuran variabel kinerja individu dilakukan melalui indikator, kerjasama, tepat waktu, inisiatif, tanggungjawab, disiplin kerja. Variable ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5.

A. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu melihat pengaruh apa saja mengenai kinerja individu. Model regresi yang digunakan dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{kn} = a + b_1k_{pn} + b_2k_{ps} + b_3m_k + b_4b_k + b_5l_k + e$$

Keterangan :

Y_{Kn} = kinerja karyawan

K_{pn} = kepemimpinan

K_{ps} = kompensasi

M_k = motivasi kerja

B_k = budaya kerja

L_k = lingkungan kerja

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

b₄ = Koefisien regresi X₄

b₅ = Koefisien regresi X₅

= Konstanta

e = *error*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini didesain untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Trans Retail Indonesia (*carrefour*) Pabelan Solo). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trans Retail Indonesia (*carrefour*) Pabelan Solo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 165 kuesioner, namun ada kuesioner yang tidak diisi lengkap sebanyak 15, sehingga harus dikeluarkan dari sampel penelitian. Jumlah sampel bersih penelitian yang siap dilakukan pengolahan sebanyak 150.

a. Uji Validitas Data dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan *person correlation*, mendapatkan hasil bahwa, semua item pernyataan kuesioner memiliki nilai r_{hitung} di atas r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner valid. Hasil uji reliabilitas dengan *cronbach alphas* menunjukkan bahwa, masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini bahwa model penelitian bebas dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Jadi model regresi layak untuk dipakai.

c. Analisis Regresi Berganda

Tabel.1.
Hasil uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisie	t_{hitung}	Sig
Konstanta	1.074	1.270	0.206
Gaya kepemimpinan	0.026	2.750	0.025
Kompensasi	0.276	2.668	0.009
Motivasi kerja	0.342	3.618	0.000
Budaya organisasi	-0.146	-1.491	0.138
Lingkungan Kerja	0.491	5.507	0.000
R^2	= 0.822	$F_{hitung} = 132.695$	
<i>Adjusted R</i> ²	= 0.815	Sig = 0.000	

Sumber : Data diolah 2016

d. Uji F

Berdasarkan hasil analisis di atas, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $132,695 > 4,393$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan,

kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Uji t

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa:

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi $0,025 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **H₁ diterima**, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi $0,009 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **H₂ diterima**, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **H₃ diterima**, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi $0,138 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **H₄ ditolak**, sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **H₅ diterima**, sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,815, hasil ini menunjukkan bahwa 81,5% variabel kinerja individual dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk penelitian berikutnya disarankan peneliti memperluas jumlah sampel, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir.
2. Penelitian selanjutnya dengan tema yang sama disarankan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yang lain, yang lebih tepat dengan tema penelitian, sehingga akan menemukan responden yang tepat digunakan sebagai sampel penelitian.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, akan lebih baik jika ditambahkan dengan survei langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian, sehingga data yang dikumpulkan akan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gunawan et al. 2013. *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh*. ISSN 2302-0199. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- [2] Juliningrum dan Sudiro. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya, Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal aplikasi Manajemen Vol II 4 Desember. Universitas Brawijaya
- [3] Posuma. 2013. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratubusang Manado*. ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- [4] Potu. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya*

Terhadap Kinerja Karyawan pada Kamwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. ISSN 2303-1774. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- [5] Sahlan et al. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado.