

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

ENYKA CUMALLA SARI

B100 120 057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

ENYKA CUMALLA SARI

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

ENYKA CUMALLA SARI

B100 120 057

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Ihwan Susila SE., M.Si, Ph.D

NIK. 711

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA

OLEH

ENYKA CUMALLA SARI

B100 120 057

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

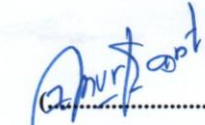

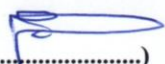
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 21 Januari 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Sri Murwanti, SE., M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Ihwan Susila, SE., M.Si. Ph.D
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Kusdiyanto, SE., M.Si
(Anggota Dewan penguji)


.....

.....

.....

Dekan,



(Dr. Triyono., M.Si.)
NIK. 131 602 913

PENGARUH GAYA NEOLIBERALISASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEMERIA, KARYAWAN PARIWISATA EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS

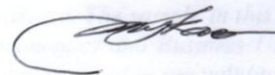
PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 23 Januari 2017

Penulis,



ENYKA CUMALLA SARI

I. PENDAHULUAN

Semua perusahaan yang memiliki baik insanus pemertintah maupun perusahaan pasti memerlukan manajemen yang mempunyai kinerja dengan wawasan yang tinggi. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan suatu dalam

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden yang bekerja di fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik analisis yang digunakan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi.

Hasil temuan menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel yang diuji mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 38,1% dan sisanya masih dipengaruhi variabel lain sebesar 61,9%

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to look at the influence of leadership style, employee motivation, and work environment on employee performance Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Surakarta. The sample in this study were 48 respondents working in the faculty of economics and Business University of Muhammadiyah Surakarta. The analysis technique used to use validity, reliability testing, regression analysis.

The findings menunjukkan that partially and simultaneously leadership style, employee motivation, and work environment positive and significant effect on employee performance. Of the three variables tested were able to explain the variable performance of employees amounted to 38.1% and the rest is influenced by other variables of 61.9%

Key words: Leadership Style, Work Motivation, Work Environment and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Semua perusahaan atau instansi, baik instansi pemerintah maupun pendidikan pasti memerlukan manajemen yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan mutu dalam

berlangsungnya sebuah perusahaan atau instansi pendidikan. Contohnya dalam universitas, tidak hanya tingkat prestasi mahasiswa saja yang menjadi patokan dalam penentuan rating fakultas atau universitas, akan tetapi para karyawan dan dosen juga berpengaruh dalam menempatkan dan memposisikan diri sebagai mesin pertumbuhan yang berkelanjutan dan tempat perkembangan teknologi.

Setiap fakultas dan universitas pasti memiliki visi, misi, dan tujuan dalam mengembangkan setiap prodinya, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan kerja keras serta strategi khusus yang diciptakan serta dijalankan oleh karyawannya agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut berhubungan dengan kinerja masing-masing karyawannya yang ada, jika kinerja semakin baik maka tujuan yang diinginkan akan tercapai, sebaliknya jika sebuah kinerja para karyawan dalam mencapai tujuannya tidak maksimal, hal itu akan membuat semakin jauh dalam mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Humphreys (2002) konsep gaya kepemimpinan memiliki maksud yang luas, seperti pendekatan perilaku dan pendekatan secara terus menerus dalam situasi tertentu.

Untuk mencapai tujuan dari universitas, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam perusahaan atau instansi pendidikan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan setiap universitasnya dalam persaingan global yang sering berubah.

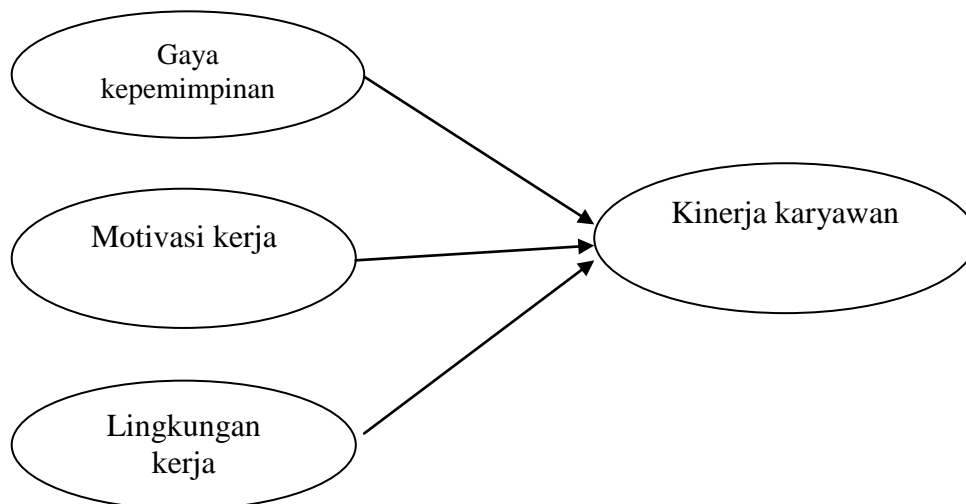
Dessler (2009) menyatakan penilaian kinerja karyawan atau evaluasi karyawan adalah relatif, tergantung standar yang dimiliki setiap karyawan saat ini atau dimasa yang akan datang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) untuk pekerjaan mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang efektif selalu menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas yang tinggi untuk meningkatkan kadar karismatik (Ivancevich et al., 2009).

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan universitas. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja yang lebih produktif. Manusia akan termotivasi bila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi karyawan dapat terlihat dari rendahnya pencapaian kinerja karyawan.

Iqbal et al., (2012) karyawan yang termotivasi akan dapat menyelesaikan semua target- target tugas mereka dengan baik, sehingga organisasi tersebut akan mendapatkan produktivitas maksimum. Teorinya adalah ketika karyawan sadar akan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan, maka mereka akan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk memaksimalkan produktivitas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. pada dasarnya setiap manusia menginginkan kondisi lingkungan yang baik serta mendukung dalam kegiatannya. Seperti tempat yang nyaman, ruangan ac, bersih wangi, serta tersedianya fasilitas kantor yang memadai akan menimbulkan semangat kerja. Tentu hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja atau hasil yang dicapai. Model yang diambil berdasarkan hasil telaah dari pustaka dan penelitian terdahulu. Model yang diajukan meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.



Gambar 1 Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Dalam Kerangka yang dibuat akan dihasilkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan judul yang diangkat yaitu: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.” Maka penelitian dilaksanakan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berlokasi pada Jl. A. Yani Tromol Pos Pabelan Kartasura. Dilaksanakan dari bulan Oktober- November 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, Staf, dan para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berjumlah 48 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan, Staf, dan para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berjumlah 48 orang. Data bersifat data primer yang datanya diambil secara langsung dilapangan dengan menggunakan sekala likert 1-5 dalam menentukan jawaban yang disediakan dalam kuesioner.

Dalam mengujian menggunakan uji validitas dengan metode *confirmatory factor analysis* (CFA), ketentuan dapat dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan dalam variabel mengelompok pada satu konstruk. Dan menggunakan uji reliabilitas dengan kriteria yang dapat digunakan pada tingkat *cronbach's alpha* yaitu 0,6 bila lebih dari 0,6 dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya dengan uji model yang dilihat dengan persamaan regresi, uji t, uji F dan koefisien determinan.

3. PEMBAHASAN

a. Diskripsi Data

Tabel 1

No.	Item Pertanyaan	Maksimum	Minimum	Rata-Rata
1.	Atasan memberikan bimbingan dan arahan	5	3	4,19
2.	Memiliki Hubungan baik dengan karyawan	5	2	3,90
3.	Atasan mampu menciptakan suasana kerja	5	2	3,96
4.	Atasan memberikan kebebasan berpendapat	5	2	3,98
5.	Termotivasi untuk berkontribusi kepada masyarakat melalui pekerjaannya	5	2	4,10
6.	Berkontribusi kepada masyarakat melalui pekerjaannya	5	2	4,08
7.	Termotivasi oleh manajemen yang mengambil keputusan cepat	5	2	4,06
8.	Termotivasi bekerja lebih baik karena pengawasan yang dilakukan oleh manajemen	5	3	4,04
9.	Berkeinginan mendapatkan kerja tim yang berbeda	5	2	4,00
10.	Warna Cat dinding sangat cocok	5	1	3,58
11.	Kebersihan membuat nyaman bekerja	5	2	3,88
12.	Perlengkapan audio visual FEB memadai	5	1	3,33
13.	Jaminan keamanan universitas	5	2	3,83
14.	Setia dengan pekerjaan yang ditekuni	5	3	4,33
15.	Mampu menyelesaikan setiap	5	3	4,19

	pekerjaan			
16.	Dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan	5	3	4,42
17.	Mampu bekerja sama dengan semua karyawan	5	4	4,40
18.	Hadir tepat waktu	5	3	3,92

b. Uji Validitas

Tabel 2

No.	Item Pertanyaan	KOMPONEN			
		1	2	3	4
1.	Atasan memberikan bimbingan dan arahan				0,578
2.	Memiliki Hubungan baik dengan karyawan				0,704
3.	Atasan mampu menciptakan suasana kerja				0,766
4.	Atasan memberikan kebebasan berpendapat				0,751
5.	Termotivasi untuk berkontribusi kepada masyarakat melalui pekerjaannya	0,771			
6.	Berkontribusi kepada masyarakat melalui pekerjaannya	0,776			
7.	Termotivasi oleh manajemen yang mengambil keputusan cepat	0,737			
8.	Pengawasan yang dilakukan oleh manajemen	0,734			
9.	Berkeinginan mendapatkan kerja tim yang berbeda	0,639			
10.	Warna Cat dinding sangat cocok		0,881		
11.	Kebersihan membuat nyaman bekerja		0,814		
12.	Perlengkapan audio visual FEB memadai		0,817		
13.	Jaminan keamanan universitas		0,816		
14.	Setia dengan pekerjaan yang ditekuni			0,602	
15.	Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan			0,827	
16.	Dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan			0,849	
17.	Mampu bekerja sama dengan semua karyawan			0,625	
18.	Hadir tepat waktu			0,609	

c. Uji Reliabilitas

Tabel 3

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,734	Reliabel
Motivasi	0,823	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	Reliabel

d. Persamaan regresi

Tabel 4

Model	Koefisien β	t hitung	t Sig.
Konstan	7,259		
Gaya Kepemimpinan	0,342	2,744	0,009
Motivasi	0,313	2,499	0,016
Lingkungan Kerja	0,248	2,060	0,045
R	0,617		
R square	0,381		
F hitung	9,017		
F Sig.	0,000		

Berdasarkan Tabel 4 pada model penelitian ini yang mengacu pada koefisien β maka dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,342 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,313 \text{ Motivasi} + 0,248 \text{ Lingkungan Kerja.}$$

e. Uji Hipotesis

- i. Hasil perhitungan menunjukkan $t_{(\text{hitung})} > t_{(\text{tabel})}$ ($2,744 > 2,015$) artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dalam perhitungannya nilai t hitung lebih kecil besar daripada t tabel. Nilai probabilitas sebesar 0,009 yang lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- ii. Hasil perhitungan menunjukkan $t_{(\text{hitung})} > t_{(\text{tabel})}$ ($2,499 > 2,055$) artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dalam perhitungannya nilai t hitung lebih kecil besar daripada t tabel. Atau nilai probabilitas 0,016 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dinyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- iii. Hasil perhitungan menunjukkan $t_{(\text{hitung})} > t_{(\text{tabel})}$ ($2,060 > 2,015$) artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dalam perhitungannya nilai t hitung lebih kecil besar daripada t tabel. Atau nilai probabilitas 0,045 lebih kecil daripada 0,05

maka dapat dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Ketepatan Model

F hitung > F tabel (9,017 > 6,924) artinya model penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Atau sig. 0,000 < 0,05 artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan fenomena kinerja karyawan.

g. Uji Koefisien Determinan

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,381 (38,1%). Hal ini dapat diartikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38,1% dan ternyata masih ada pengaruh variabel lain yang mampu mempengaruhinya sebesar 61,9%.

4. PENUTUP

a. Kesimpulan

- i. Gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- ii. Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- iii. Lingkungan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Keterbatasan

- i. Pada hasil ini mempertimbangkan pada tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, masa kerja dan aspek lain dari demografi. Dikarenakan perbedaan aspek tersebut akan memberikan perbedaan dalam persepsi yang dihasilkan.
- ii. faktor pengaruh kinerja karyawan terbatas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sehingga

cangkupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia.

- iii. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

c. Saran

- i. Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta perlu lebih diperhatikan variabel yang diteliti ini karena ketiga variabel ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan dampak yang positif bagi pengomptimalan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain, memberikan kebebasan dalam berpendapat dan bahkan memberikan kebijakan yang mendukung pada karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Karyawan yang termotivasi akan meningkat dalam kinerja, efeknya Fakultas Ekonomi dan Bisnis akan mencapai produktifitas secara optimal. Tentang lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik yang berwujud maupun tidak berwujud seperti suasana dalam bekerja, peralatan yang mendukung dalam bekerja dan tempat kerja akan memberikan gambaran karyawan dalam bekerja. Apabila suasana dan keadaannya tidak memadai dalam bekerja maka karyawan tidak akan mampu bekerja secara optimal yang mengganggu kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya.

ii. Kepada Peneliti Selanjutnya:

1. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel Independen seperti , kompensasi, fasilitas kerja dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya mengambil satu tempat objek penelitian, tetapi mengambil beberapa tempat objek penelitian sehingga akan mendapatkan sampel penelitian yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Humphreys, J.H. 2002. Transformational Leader Behavior, Proximity and Successful Services Marketing. *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Iqbal, Anwar dan Haider. 2015. Effect of Leaderssship Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol. 5, No. 5, pp. 1-6.
- Iqbal, Nazili. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich. John, M. Robert, Konopaske dan Michael. 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins. 2006. *Organizational Behavior*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.