

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Safari Salatiga)**



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

oleh:

DANANG TRI SAPUTRO
B100 120 275

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Safari Salatiga)**

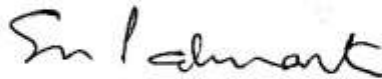
PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

DANANG TRI SAPUTRO
B100 120 275

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing



Drs. Sri Padmantlyo, MBA

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Safari Salatiga)

oleh:

DANANG TRI SAPUTRO
B100 120 275

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 10 Maret 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Sri Padmantlyo, MBA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Sujadi, MM
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ir. Irmawati, SE, MSi
(Anggota II Dewan Penguji)







Dekan,




(Dr. Triyono, S.E., M.Si.)

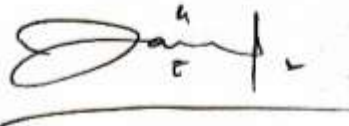
PERNYATAAN

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, 10 Maret 2017

Penulis



DANANG TRI SAPUTRO
B100 120 275

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Safari Salatiga)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk kerja mengetahui gaya kepemimpinan, komitmen, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden didalam populasi perusahaan karyawan yang aktif bekerja. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individu. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan secara bersama-sama. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan yang bersifat tegas, demokratis dan memberikan kesempatan terhadap bawahannya untuk berpendapat. Memperhatikan komitmen organisasi dengan membuat peraturan yang mengikat karyawan dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja yang aman,nyaman dan tertib.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Komitmen, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the working style of leadership, commitment, work environment on employee performance employee. Used as a sample of 60 respondents in the company's employee population that is actively working. Based on the results of the analysis can be concluded that demonstrate leadership style variable, commitment and work environment affect the performance of individual employees. This shows that the variable of leadership style, commitment and working environment significantly affect the performance of the employee satisfaction together. In an effort to improve employee performance with regard emphatic leadership, democratic and provides the opportunity to subordinates to argue. Noting the commitment of the organization to create binding regulations affecting employees in the work performance of employees and pay attention to the work environment that is safe, comfortable and orderly.

Keywords: leadership style, commitment, work environment and employee performance Employee

1. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja yang dimiliki karyawan tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik (Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantyo 2012). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi.

Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Menurut Nitisemito (Halim, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Karyawan yang melaksanakan tugas organisasi tersebut.

Permasalahan tersebut adalah rendahnya kualitas dan kuantitas pelayanan terhadap masyarakat. Komitmen yang tinggi serta gaya kepemimpinan yang baik dan didukung lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi beban kerja yang tinggi dapat memicu stress kerja yang akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan di Kantor PT. Safari Salatiga.

Penelitian ini merujuk atau berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fretilino Rufino DE. A.P (2012) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Manhattan Club. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan Tomi Prayogi, Apriatul E.P dan Widiartanto (2011) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Koran PT. Massscom Graphy Semarang), yang dapat disampaikan bahwa kinerja dipengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Dari penelitian mengunggulkan kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dengan tujuan untuk melengkapi penelitian terdahulu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan

kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Grand Manhattan Club Rakarta. Sedangkan penelitian saat ini mengambil variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja. Dari penelitian ini penelitian menambah variabel bebas komitmen organisasi, karena komitmen organisasi merupakan sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Komitmen organisasi yang terjalin baik akan menciptakan kondisi / iklim organisasi yang baik. Semakin tinggi komitmen organisasi akan menciptakan loyalitas karyawan untuk bekerja, sehingga akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan penyebaran kuesioner langsung kepada responden dan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah Karyawan di PT. Safari Salatiga yang berjumlah 60 Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua anggota populasi diambil sebagai sumber data sebanyak 60 orang, sehingga seluruh sampel digunakan sebagai penelitian. Pendapat Arikunto (2002: 107). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda dengan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Data

3.1.1 Validitas

- Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 1. Rangkuman validitas instrumen untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
GK 1	0,384	0,250	Valid
GK 2	0,510	0,250	Valid
GK 3	0,556	0,250	Valid
GK 4	0,606	0,250	Valid
GK 5	0,594	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

- Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 2. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KO 1	0,562	0,250	Valid
KO 2	0,607	0,250	Valid
KO 3	0,548	0,250	Valid
KO 4	0,653	0,250	Valid
KO 5	0,487	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasar tabel 2 pertanyaan tentang variabel Komitmen Organisasi (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

- Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
LK 1	0,314	0,250	Valid
LK 2	0,455	0,250	Valid
LK 3	0,595	0,250	Valid
L 4	0,655	0,250	Valid
LK 5	0,627	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 3 pertanyaan tentang variabel Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

- Variabel Kinerja karyawan

Tabel 4. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK 1	0,276	0,250	Valid
KK 2	0,484	0,250	Valid
KK 3	0,582	0,250	Valid
KK 4	0,589	0,250	Valid
KK 5	0,534	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel IV.7 pertanyaan variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Reliabilitas

Variabel	r_{α}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,740	0,60	Realibel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,827	0,60	Realibel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,787	0,60	Realibel
Kinerja karyawan (Y)	0,757	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) adalah reliabel. Artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan/*reliabel* karena melebihi ambang batas lebih besar dari r tabel 0,60

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,478	0,976	$P > 0,05$	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari Undstandardized residual sebesar 0,976 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,540	1,853	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Komitmen	0,400	2,503	10	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja	0,388	2,570	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,420	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,05	0,410	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,05	0,992	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	3,393		
Gaya Kepemimpinan	0,320	3,093	0,003
Komitmen Organisasi	0,303	2,695	0,009
Lingkungan Kerja	0,300	2,559	0,013

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,393 + 0,320 X_1 + 0,303 X_2 + 0,300 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- $a =$ Konstanta sebesar 3,393 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Komitmen Organisasi dan variabel Lingkungan Kerja dianggap konstan maka Kinerja karyawan PT. Safari Salatiga akan meningkat sebesar 3,393.
- $b_1 =$ 0,320, koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,320 yang berarti gaya kepemimpinan bersifat tegas, demokrasi dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila partisipasi gaya kepemimpinan kurang baik, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

- $b_1 = 0,303$, koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,303 yang berarti semakin komitmen organisasi semakin tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila komitmen organisasi kurang baik, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.
- $b_2 = 0,300$, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,300 yang berarti semakin lingkungan kerja semakin aman, tenang dan nyaman, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan kurang aman, tenang dan nyaman, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

3.3.2 Uji t

Tabel 10. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	3,093	2,003	0,003	H ₁ diterima
Komitmen Organisasi	2,695	2,003	0,009	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja	2,559	2,003	0,013	H ₃ diterima

Sumber : Data diolah, 2017

- Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,093 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Safari Salatiga” terbukti kebenarannya.
- Uji t yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,695 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Safari Salatiga” terbukti kebenarannya.
- Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,559 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Safari Salatiga”, terbukti kebenarannya.

3.3.3 Uji F

Tabel 11. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
41,260	2,769	0,000

Sumber : Data diolah, 2017

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,260, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan Karyawan di PT. Safari Salatiga secara simultan.

3.3.4 Uji R^2 (koefisien determinasi)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,858	0,736	Persentase pengaruh 68,8%

Sumber : Data diolah, 2017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,736, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Kinerja karyawan Karyawan di PT. Safari Salatiga sebesar 68,8% dan 31,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan uji t dapat diperoleh bahwa ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Safari Salatiga” terbukti kebenarannya. Begitu juga pada hipotesis kedua terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan pada uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang

signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Safari Salatiga” terbukti kebenarannya.

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan yang bersifat tegas, demokrasi dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan komitmen organisasi dengan membuat peraturan yang mengikat karyawan dalam bekerja.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tertib.

DAFTAR PUSTAKA

- Fretilino Rufino DE. A.P 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Manhattan Club, *Skripsi*, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. Analisis Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja organisasi pada PT Sinar Galesang Pratama Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Muhammad Rizki Nur Kurniawan, 2011, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak), *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7, No. 8, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Nadeem Iqbal, Komal Javed, 2014, Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction, *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, Vol. 1, No. 1, pp. 84-92
- Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmanty, 2012, Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo, *Skripsi*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.