

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Bidang Penagihan  
Pemerintah Kota Surakarta)**



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

**Oleh:**

**ANGGA HANI RISWANDA**

**B 100 130 214**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Bidang Penagihan  
Pemerintah Kota Surakarta)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Yang ditulis oleh:

**ANGGA HANI RISWANDA**

**B 100 130 214**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:**

Pembimbing



**(Drs. Agus Muqorrobin, M.M.)**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Bidang Penagihan  
Pemerintah Kota Surakarta)

Yang ditulis oleh:

**ANGGA HANI RISWANDA**  
B 100 130 214

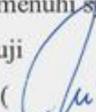
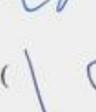
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 20 Oktober 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat,

Dewan Penguji

1. **Drs. Agus Muqorrobin, M.M.** (  )
2. **Jati Waskito, S.E., M.Si.** (  )
3. **Drs. Moechammad Nasir, M.M.** (  )

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Drs. Syamsudin, M.M)

## 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, 20 September 2018

Penulis



**ANGGA HANI RISWANDA**

**B 100 130 214**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Bidang Penagihan  
Pemerintah Kota Surakarta)**

**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Kantor BPPKAD Bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan Skala Likert. Metode yang dipergunakan dalam pengambilan sampel adalah purposive sampling. Jumlah sampel penelitian adalah 50 responden. Uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 21 dengan melihat koefisien determinasi, nilai statistik F dan statistik t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan

**Abstract**

The study aims to understand the influence of leadership style, motivation, work environment, and work stress on employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to employees who worked in the BPPKAD Office of the Surakarta City Government Billing Sector. All variables in this study were measured by a Likert Scale. The method used in sampling is purposive sampling. The number of research samples is 50 respondents. Hypothesis testing using multiple linear regression with SPSS version 21 by looking at the coefficient of determination, the value of F statistics and t statistics. The results showed that leadership style and work environment had an influence on employee performance, while work motivation and work stress had no influence on employee performance.

**Keywords:** leadership style, motivation, work environment, work stress, employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Persaingan dunia bisnis masa kini telah membuat banyak organisasi perusahaan bersaing untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam menunjang keberlangsungan

suatu organisasi. Banyak perusahaan baik yang bergerak di bidang perdagangan, manufaktur dan jasa saling bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang kompeten adalah yang memiliki kinerja yang baik dengan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Selain kinerja karyawan yang baik, faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang penting untuk membuat organisasi terus berkembang maju. Tanggung jawab pemimpin harus dilakukan dengan baik agar keselarasan tujuan dan keharmonisan hubungan kerja dapat dicapai. Penelitian yang dilakukan Aurelia Potu (2013) sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana 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.

Menurut M. Thoha (2001) dalam Rahmila, *et.al* 2012, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Adanya motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin akan sedikit mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dilingkungan kerjanya. Banyak tekanan yang dihadapi karyawan, tekanan-tekanan ini bisa timbul dari lingkungan kerja dan faktor lainnya. Tekanan yang dialami karyawan dapat saja menghambat kinerja. Menurut Siragih (2010) dalam Venny Marchelia (2014) stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Baik secara fisik psikologis dan perilaku.

Dalam kaitannya dengan semua ini, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang tak kalah penting bagi suatu organisasi. Menurut Aurelia Puto (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti akan mengkaji penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta)”**.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti terhadap populasi atau sampel tertentu. Pada umumnya sampel yang diambil dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan data primer. Pengumpulan data atau informasi dan fakta lapangan secara langsung tersebut dapat melalui penyebaran kuesioner. Dengan menguji hipotesis terhadap variable independen yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil t hitung > t tabel (3,765 > 1,679) dan t.sig (0,001 < 0,05) dengan demikian berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana pemimpinnya menerapkan gaya kepemimpinan pada karyawan-karyawannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki gaya yang unik dan khas agar mampu menarik simpati para karyawannya. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin maka kinerja karyawan semakin baik. Namun

jika pemimpin tersebut tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trang (2013), dalam jurnalnya yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $1,779 > 1,679$ ) sedangkan  $t.sig$  ( $0,083 > 0,05$ ) dengan demikian berarti motivasi tidak mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang pengihan pemerintah kota surakarta yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi timbul karena adanya keinginan dan kebutuhan yang ingin dicapai. Keinginan ini terjadi terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat monivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu dan Suprayetno (2008), dalam Murti dan Sri Mulyani (2013), yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,171 > 1,679$ ) atau  $t.sig$  ( $0,036 < 0,05$ ) dengan demikian berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja seperti rekan kerja juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga

karyawan dapat bekerja secara optimal dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil  $t$  hitung  $< t$  table ( $0,375 < 1,679$ ) atau  $t.sig$  ( $0,710 > 0,05$ ) dengan demikian berarti stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor yang menurut Robbins (2006) dapat dibagi menjadi tiga kategori umum yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Stress kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila ketiga kategori ini terdapat dalam satu individu karyawan. Namun jika hanya salah satu gejala stressor yang dialami oleh karyawan maka hal ini tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rosita (2012) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen wanita fakultas ekonomi Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,765 > 1,679$ ) dan  $t.sig$  ( $0,001 < 0,05$ ) dengan demikian berarti gaya

kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $1,779 > 1,679$ ) sedangkan  $t.sig$  ( $0,083 > 0,05$ ) dengan demikian berarti motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,171 > 1,679$ ) atau  $t.sig$  ( $0,036 < 0,05$ ) dengan demikian berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil  $t$  hitung  $<$   $t$  table ( $0,375 < 1,679$ ) atau  $t.sig$  ( $0,710 > 0,05$ ) dengan demikian berarti stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPPKAD bidang Penagihan Pemerintah Kota Surakarta.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut: Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini, Lingkup penelitian terbatas pegawai pada Kantor BPPKAD bidang penagihan pemerintah kota Surakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, menambah lagi pegawai di kantor yang lain dan menambah waktu penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegaran. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Akbar, Kurnia. 2013. *Analisis Pengaruh Harga, Brand Image, dan Atribut Produk terhadap Keputusan Pembelian Handphone atau Smartphone*

*Samsung Jenis Android (Studi pada Mahasiswa Universitas Diponegoro)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Bobby Dwiki Putra Cahyanto & I Wayan Mudiarta Utama. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud , Vol. 5, No. 5, 3248 – 3273.

Colquitt, Jason A, Jeffrey A, and Michael J. Wesson. 2009. *Organizational, International Edition*. McGraw-Hill/Irwin, New York.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Edisi Kelima. Cetakan kelima. Jakarta: PT. Grafindo persada.

Jacob and Jacques. 2008. *The Relationship Among Principal Leadership, School Culture, and Student Achievement In Missouri Middle schools*. University of Missouri-Columbia.

Kartono, Kartini, 2005. *Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behaviour, Eight Edition*. International Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York.

Marchelia, Venny. 2014. *Stress Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang: ISSN 2301-8267.

Murti, Sri Mulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*. Universitas Katholik Widya Mandala Madiun: JRMA.

Nugraha, Firnawan Ajie. 2009. *Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan kedelapan. BPFE. Yogyakarta.

Purnomo, Aan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Rahmila, et.al. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Jurnal Analisis, Vol.1 No.1.

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Prentice Hall, edisi kesepuluh*

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Setiyadi, I Nyoman dan Rasmini, Ni Ketut. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trang, Dewi S. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*. Universitas Sam Ratulangi Manado: ISSN 2303-1174.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Windy, Aprilia Murty dan Gunasti, Hudiwinarsih. 2002. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi*. The Indonesia Accounting Review. Vol.2 No.2.