

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TASPEN (Persero) Cabang SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

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

Disusun oleh :

ANDRIANTO PRASETYO

B100120125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKNOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TASPEN (Persero) Cabang SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

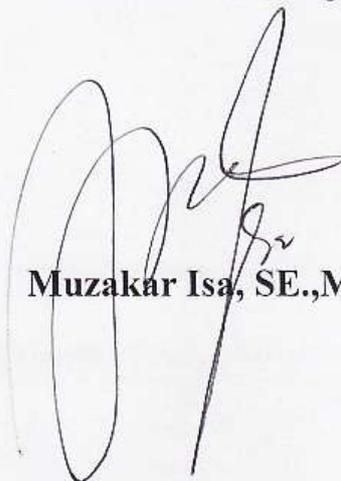
oleh:

ANDRIANTO PRASETYO

B100120125

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, positioned above the name Muzakar Isa.

Muzakar Isa, SE.,Msi

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TASPEN (Persero) Cabang SURAKARTA**

**OLEH
ANDRIANTO PRASETYO**

B100120125

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jumat, 5 Agustus 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Muzakar Isa, SE.,Msi**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Agus Muqorrobin, MM**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Ma'ruf, MM**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,



(Dr. Triyono, M.Si)

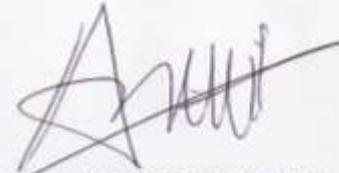
PERNYATAAN

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, 9 Oktober 2016

Penulis



ANDRIANTO PRASETYO

B100120125

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TASPEN (Persero) Cabang SURAKARTA**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis serta mengetahui seberapa besar pengaruh dan lingkungan kerja terhadap kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta dan memperoleh gambaran serta penjelasan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan informasi bagi perusahaan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan atau mengembangkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation*, Uji Reliabilitas dengan *cronbach's alpha*, Uji Asumsi Klasik dengan Normalitas dengan *kolmogorov-smirnov*, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi. Sampel diambil dengan cara *proporsive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil berdasarkan tujuan.

Hasil dalam penelitian ini adalah pada Uji t semua variabel dalam penelitian ini secara terpisah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Pada Uji F secara simultan dan bersama-sama variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada Koefisien Determinasi (R^2) kontribusi variabel dapat menjelaskan variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja sebesar 73,9% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain sebesar 26,1% (100% - 73,9%).

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and determine how much influence and work environment on the leadership, motivation, and work environment to employees performance of PT. TASPEN (Persero) Branch of Surakarta and obtain a description and an explanation of leadership, motivation, and the environment in the company. Based on the results of the study are expected to provide inputs and information for companies that are used as consideration in an effort to increase or develop leadership, motivation, and work environment on employee performance in the future. The sample used in this study were 30 respondents. The technique used in this study was Validity using the corrected item-total correlation, Test reliability with Cronbach's alpha, Classical

Assumption Test to normality with the Kolmogorov-Smirnov, Multicolinearity, and Heteroskedasticity, Multiple Linear Regression Analysis, t test, Test f, and the coefficient of determination. Samples taken by purposive sampling is a sampling technique that is taken by destination.

The results in this study is the t-test all variables in this study separately have a significant influence on the performance of employees of PT. TASPEN (Persero) Branch of Surakarta. In Test F simultaneously and together variable Leadership, Motivation and Work Environment significant effect on employee performance. While the coefficient of determination (R²) contributing variables can explain the variable Leadership, Motivation and Work Environment at 73.9% and the rest influence other factors of 26,1% (100% - 73,9%).

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi, menjadikan kondisi dimana muncul tuntutan disegala bidang, termasuk didalamnya adalah perubahan cara memandang konteks aktivitas kedepan. Apalagi pada era reformasi ini yang menyangkut perbaikan disegala bidang menjadi skala prioritas yang harus diperhatikan. Tuntutan demi tuntutan seakan menghiasi aktifitas setiap lembaga sebagai akibat logis adanya perubahan-perubahan yang harus dilakukan. Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya dalam sebuah instansi. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk

terciptanya suatu tujuan perusahaan. Dilain pihak perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut Wexley dan Yukl (2001),

Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja.

Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan melakukan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti komputer, ruang ber-AC, kantin, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Meninjau berbagai hal diatas, PT. TASPEN (Persero) merupakan perusahaan Tabungan dan Asuransi Pensiun milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang asuransi pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). PT. TASPEN (Persero) mempunyai banyak kantor cabang yang beredar di seluruh daerah di Indonesia, salah satunya adalah kantor PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Pimpinan kantor PT. TASPEN

(Persero) Cabang Surakarta menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta, dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan dengan bagaimana kinerja seorang karyawan yang tidak terlepas dari seorang pemimpinnya, bagaimana kondisi lingkungan kerja, dan bagaimana caranya agar karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan efektifitas kerjanya. Dalam hal ini, rata-rata karyawan yang bekerja di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta tersebut hampir bekerja lebih dari 10 tahun. Di perusahaan tersebut hampir selama 2 tahun terakhir ini tidak ada perekrutan karyawan baru. Tidak adanya perekrutan karyawan baru karena untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkompeten, strategi yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara menyeleksi dan merekrut seorang calon karyawan yang benar-benar memiliki standar tinggi dalam bekerja serta mempertahankan aset perusahaan yaitu seorang karyawan yang sebelumnya memang telah berpengalaman dan sangat berkompeten dibidangnya

Hal tersebut yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian observasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diambil langsung kepada responden dengan penyebaran kuesioner yang jawabannya ditentukan dengan menggunakan skala likert. Data primer dalam penelitian ini tentang pengaruh

kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden, penentuam sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Ridwan, 2005). Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa regresi berganda dan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.113	2.486		.850	.403
Kepemimpinan	.218	.103	.320	2.123	0.43
Motivasi	.323	.138	.305	2.340	0.27
Lingkungan Kerja	.237	.109	.360	2.169	0.39

Sumber Data : Data Primer 2016

3.1.1 Koefisien konstanta = 2,113 artinya bahwa ketika tidak ada kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan sebesar 2,113 satuan.

3.1.2 Koefisien $X_1 = 0,218$ artinya apabila tidak kepemimpinan maka peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,218.

3.1.3 Koefisien $X_2 = 0,323$, artinya apabila tidak motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323.

3.1.4 Koefisien $X_3 = 0,237$ artinya apabila tidak ada lingkungan kerja maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,237.

Tabel Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Constant	0,850	0,403
Kepemimpinan	2,123	0,043
Motivasi	2,340	0,027
Lingkungan Kerja	2,169	0,039

Sumber : Data Primer 2016

Dari hasil tabel pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan mempunyai probabilitas 0,043 lebih kecil daripada

0,05 maka H_0 ditolak artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi mempunyai probabilitas 0,027 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja mempunyai probabilitas 0,039 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan bukti yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Babatunde (2015).

3.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan bukti yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shahzadi (2014),

3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan bukti yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan Awan (2015).

4. PENUTUP

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Ini dibuktikan dengan nilai probalitas 0,043 lebih kecil daripada 0,05.

Pada variabel motivasi secara parsial mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai probalitas 0,027 lebih kecil daripada 0,05.

Pada variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,039 lebih kecil daripada 0,05.

Pada Uji F secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Ini dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil daripada 0,05.

Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,739, dapat dilihat bahwa kombinasi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain

Pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat mengambil saran sebagai berikut:

Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini untuk membuka wawasan dan ide baru dalam menciptakan penelitian baru yang lebih orisinal. Bagi pihak perusahaan diharapkan pada 3 variabel independen yang diajukan harus lebih diperhatikan dikarenakan dari penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih difokuskan terlebih dahulu pada motivasi dikarenakan motivasi yang mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan variabel yang lain. Setelah itu yang kedua lingkungan kerja dan terakhir baru kepemimpinan.

Bagi yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama, diharapkan menambah variabel yang diperlukan karena tidak hanya tiga variabel tersebut yang mempengaruhi tetapi masih banyak lagi variabel yang mempengaruhinya. Pada penelitian berikutnya diharapkan memaksimalkan sampel yang ada atau bahkan menggunakan populasi karena semakin banyak sampel yang terkumpul menunjukkan keakuratan data tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- As'ad, Mohamad. (2002). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Babatunde Osabiya. 2015. *The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization*, Vol.5, No.1, 2015, University of Nigeria, www.iiste.org
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: BadanPenerbit UNDIP
- Riduwan.2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif & R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Wexley, Kenneth N. dan Yukl, Gary A. 2000. *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. (Moh. Ya'kub Suyudi & Eno Syafrudin, Trans). Jakarta: Penerbit Bina Aksara