

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA POWER SEMARANG

Nicko Permana Putra
B11.2003.00614

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan, karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam usahanya untuk mencapai tujuan, karena sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik, maka karyawan perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dengan begitu maka tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Semarang. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan yaitu 75 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaannya. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus

mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009)

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka manajemen harus lebih memperhatikan karyawan, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **”Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin pada karyawan PT Indonesia Power Semarang ”**

Perumusan Masalah

Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. PT. Indonesia Power Semarang meningkatkan perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga harapan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dapat tercapai, oleh karena itu, perumusan masalah dalam penilaian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power Semarang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Ada berbagai pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli George R. Terry mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Koontz dan O'donell mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Robbin (2001) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar membentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Yulk (2004) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh social dan pengaruh sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2006). Menurut Suprihanto dkk dalam Atyanto dan Anik (2010) menyatakan motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Jika suatu perusahaan dapat memotivasi karyawannya, maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi. Bentuk ideal dari motivasi dapat bervariasi antar karyawan.

Satu teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow yang mengatakan bahwa manusia memeringkat kebutuhan mereka dalam lima kategori umum (Madura, 2007). Ketika mereka telah mencapai kategori kebutuhan tertentu, mereka menjadi termotivasi untuk mencapai kategori berikutnya. Kategori dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri dari (Madura, 2007):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup (sandang, pangan dan papan).
2. Kebutuhan dan Keselamatan (*Safety Needs*): Kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok (keamanan kerja dan kondisi kerja yang aman).
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*): Kebutuhan afliasi, memberi dan menerima kasih sayang (interakasi sosial dan penerimaan oleh orang lain).
4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*): Rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).
5. Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*): Kebutuhan untuk dapat sepenuhnya mewujudkan potensi seseorang (memaksimalkan potensi).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentikan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan dapat terpacu untuk melaksanakannya dengan baik. Mereka akan merasa lebih senang dan lebih mudah untuk berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya tinggi. Sedangkan jika lingkungan kerja buruk, dapat berdampak buruk juga pada kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk di dalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis (Horbert N. Casson, 2006). Pendapat ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup pelataran,

bangunan kantor dan tata ruang kantor atau yang disebut kondisi atau lingkungan fisik serta kondisi jasmaniah tempat kerja.(Komaruddin, 2005).

Dari definisi di atas menunjukkan bahwa untuk lingkungan kerja yang berbeda dalam lingkungan kerja memberi pengaruh yang besar pada setiap pekerjaan karyawan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2007), lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

1. Tata ruang kerja yang tepat
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat
3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Menurut Moekijat (2005), lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dan mempunyai kekuatan serta mempunyai pengaruh terhadap jiwa karyawan, meliputi:

1. Suasana kerja dalam perusahaan

Suasana dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

2. Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

2.6 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai,2004). Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib (Anoraga,2006).

Kerangka Teoritis

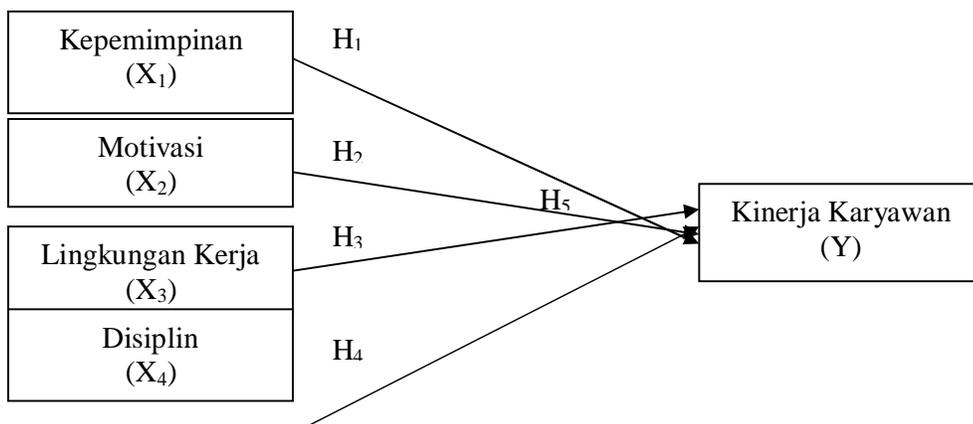
Kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin. Untuk mengukur kinerja tidaklah mudah, karena banyak aspek yang dapat mempengaruhi tersebut. Oleh sebab itu, adanya kinerja yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan dapat mendorong peran karyawan kearah posisi yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, lebih memberikan kebebasan mereka mengambil keputusan dan berkreasi. Perhatian pimpinan perusahaan terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pengembangan karir karyawan, dapat membangkitkan semangat kerja atau memotivasi karyawan. Perhatian pimpinan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap para karyawan dengan menekankan hubungan atau menekankan tugas, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan yang dimiliki, baik manajemen/pimpinan maupun karyawan perusahaan sejak berdiri hingga sekarang dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam kompetitif pada era globalisasi dewasa ini. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat maupun perilakunya. Penegakkan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin yang diharapkan adalah disiplin dalam melaksanakan sistem kerja yang diatur dalam peraturan-peraturan sistem kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja itu sendiri merupakan sumber kinerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yaitu lingkungan kerja yang memberikan status. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Bila kondisi lingkungan kerja tersebut dirasa sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan yang bersangkutan, maka akan merasa puas, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar 5.1 Anung Pramudyo (2005)



Gambar 5.1

Kerangka Teoritis

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2005).Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₄ : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- I. Variabel bebas (independen), yang terdiri dari ;
 1. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Samsudin, 2006)
Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut (Mas'ud, 2004) :

 - a. Biasanya Pimpinan memberikan kepercayaan yang penuh kepada bawahan.
 - b. Pemimpin memberikan koordinasi pekerjaan kepada bawahan dengan cara yang efektif.
 - c. Pemimpin menyampaikan arahan dan pembinaan secara antusias.
 - d. Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan sangat ketat
 2. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah Dorongan yang bersifat internal/eksternal pada individu yang menimbulkan antusiasisme dan ketekunan untuk mengajar tujuan-tujuan spesifik, Moekijat (2001) dalam Atyanto dan Anik (2010). Motivasi Kerja (X₂), diukur melalui (Yuki dan Waxley (2004) dalam Atyanto dan Anik, 2010):

 - a) Penghargaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab
 - b) Insentif fungsional yang diterima
 - c) Fasilitas dan peralatan kerja yang menunjang
 - d) Kesempatan karir
 3. Lingkungan kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk di dalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis (Horbert N. Casson, 2005).
Indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

 - a. Pemilihan dan penempatan pekerja
 - b. Perusahaan melakukan Pendidikan dan Pelatihan
 - c. Perusahaan melakukan penilaian dan imbalan dengan baik
 4. Disiplin (X₄)

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhan menjalankan peraturan organisasi (Slamet,2007).Indikator disiplin adalah sebagai berikut (Rivai,2004):

- a. Hati-hati dalam pelaksanaan tugas.
- b. Selalu hadir di tempat kerja.
- c. Melakukan Pekerjaan dengan tepat waktu.

II Variabel terikat (*dependen*), yaitu : Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004). Kinerja (Y), diukur melalui (Mas'ud,2004):

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Mampu mengeluarkan daya kreatifitas, inovasi dan inisiatif dalam bekerja.
- c. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pedoman dan prosedur kerja.
- d. Target dalam bekerja sudah dapat dicapai.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Bambang, 1999 : 155). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Power yaitu sebanyak 300 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009 : 73). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Power. Perhitungan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = ukuran sampel
N = jumlah populasi, dalam hal ini 300 orang
e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan.

Ukuran sampel yang digunakan dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 3,00}$$

$$n = 75$$

Jadi, sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cluster Sampling yaitu teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat lurus (Sugiyono, 2001 : 76).

Regresi linier berganda

Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas

perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus (Sugiyono,2005) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (2)$$

Keterangan :

Y	:	Kinerja
a	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ b ₃ dan b ₄	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Kepemimpinan
X ₂	:	Motivasi
X ₃	:	Lingkungan Kerja
X ₄	:	Disiplin
e	:	error

e. Penujian Hipotesis

1. Uji - t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa,

2. Uji - F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karier) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja , disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Y). Melalui proses perhitungan SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Pengolahan Data Regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.385	1.029		2.318	.023		
	KEPEMIMPINAN	.388	.055	.497	7.104	.000	.739	1.353
	MOTIVASI	.168	.071	.195	2.385	.020	.539	1.854
	LINGKUNGAN	.222	.079	.213	2.819	.006	.632	1.582
	DISIPLIN	.244	.076	.240	3.191	.002	.637	1.569

a. Dependent Variable: KINERJA

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,385 + 0,388 X_1 + 0,168 X_2 + 0,168 X_3 + 0,222 X_4$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta 2,385 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja , disiplin kerja itu konstan atau tidak berubah maka perubahan kinerja karyawan positif.
- b. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0,388 mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan (X_1) PT Indonesia Power Semarang lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0,168 mempunyai arti bahwa jika motivasi (X_2) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat
- d. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) 0,222 mempunyai arti bahwa jika Lingkungan kerja(X_3) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
- e. b_4 (nilai koefisien regresi X_4) 0,244 mempunyai arti bahwa jika disiplin kerja (X_4) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,723 artinya variabilitas variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja , disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 72,3 %, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.732	1.055

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN , LINGKUNGAN , KEPEMIMPINAN , MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS, 2013

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dilakukan dengan menggunakan 5 langkah meliputi :

a. Pengujian Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk kepemimpinan adalah 7,104 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 70 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 7,104 > nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja karyawan .

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk motivasi adalah 2,713 dengan signifikansinya sebesar 0,009, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 2,385 > nilai t tabel = 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengujian Hipotesis lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Lingkungan kerja adalah 2,819 dengan signifikansinya sebesar 0,006 sedangkan pada taraf sebesar 0,025 dengan df sebesar = 70 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 2,819 > nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Pengujian Hipotesis Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 3,191 dengan signifikansinya sebesar 0,002

sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan df sebesar = 70 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 3,191 > nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, faktor sosial, lingkungan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 51,504 sedangkan *degree of freedom* pada angka 4 dan 70 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 2,310 sehingga nilai F hitung sebesar 51,504 > nilai F tabel = 2,310. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), disiplin kerja (X_4) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $\beta = 0,388$, hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Kepemimpinan yang diukur dengan menggunakan indikator Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah, Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan, Pemberian penghargaan, teguran maupun ujian dan Tinggi rendahnya kreatifitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator kepemimpinan mengenai pemimpin pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan yang ditunjukkan sebesar 4,01. Sehingga dengan adanya kemampuan pemimpin dalam membaca situasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk kepemimpinan adalah 7,104 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 70 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 7,104 < nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulannya yaitu bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dugaan yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai $\beta = 0,168$ yang dapat diartikan bahwa

jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Motivasi yang diukur dengan menggunakan adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka, Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan. Dorongan untuk bekerja dengan baik. Dari indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa indikator terbesar dari motivasi adalah adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik yaitu sebesar 3,96. Sehingga dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan diharapkan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk motivasi adalah 2,385 dengan signifikansinya sebesar 0,020, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 2,385 > nilai t tabel = 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar $\beta = 0,222$ yang dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Lingkungan kerja sebagai pengalaman untuk belajar bagi pegawai, Lingkungan kerja merupakan aktivitas yang terencana, Lingkungan kerja dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada. Indikator pengukur lingkungan kerja yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja merupakan aktivitas yang terencana. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dari perusahaan maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Lingkungan kerja adalah 2,819 dengan signifikansinya sebesar 0,006 sedangkan pada taraf sebesar 0,025 dengan df sebesar = 70 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 2,819 > nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan yang terbukti dengan nilai $\beta = 0,244$ yang dapat diartikan bahwa jika lingkungan meningkat maka kinerja karyawan meningkat positif. Disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan Perlengkapan kerja yang memadai, Tersedianya sarana tempat ibadah, Kondisi kerja yang mendukung dan Kerjasama antar pegawai. Indikator yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah Kondisi kerja yang mendukung dengan adanya kondisi kerja yang memadai maka diharapkan

kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 3,191 dengan signifikansinya sebesar 0,002 sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan df sebesar = 70 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga nilai t hitung = 3,191 > nilai t tabel = 2,001. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan:

1. Kepemimpinan merupakan variable yang paling dominan sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan mengenai biasanya atasan langsung hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan kepada bawahan bagaimana cara mencapainya, atasan langsung sering menekan pentingnya tugas dan meminta bawahan melaksanakan tugas sebaik-baiknya, ketika memberi tugas, atasan sering menekan pentingnya efisiensi dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas secara mungkin dan ketika memberikan tugas, atasan sering memberi tahu bawahan untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu. Hal inilah yang harus diperhatikan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat.
2. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan karyawan perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan seminar-seminar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan

3. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan , perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan , seperti pendidikan dan pelatihan, iklim kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Zuhri dan Sri Hindah Pudjihastuti. 2010. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Imbalan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelola BMT”. *JBRI*, Vol.6, No.1, Januari 2010, 59-74.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. PT.Indeks: Jakarta.
- Faustino, Gomes C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Analisis Multivariate SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Heidjrachman R. dan Husnan, Saud. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. BPFE: Yogyakarta.
- Irawanto, Dodi Wirawan. 2008. *Kepemimpinan Esensi dan Realitas*. Bayumedia Publishing: Malang.
- Iswahyu, Hartati. 2005. “Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang”. *JURNAL EKSEKUTIF*, Vol.2, No.1, April 2005, 63-80.
- Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bisnis*. Edisi Keempat. Salemba Empat: Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai”. *EKOBIS*, Vol.7, No. 2, Juni 2006, 197-209.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Human Resourch Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.

- Meita Nurul, Rahmawati. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Program Sarjana Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro: Semarang.
- Nurkolis. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT. Grasindo: Jakarta
- Pabundu, Moh Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Prenhallindo: Jakarta.
- Sastradipoera, komaruddin. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan (Suatu Pendekatan MSDM)*. Kappa-Sigma: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Suharto dan Budhi Cahyono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *JBRI*, Vol.7, No.1, Januari 2005, 13-30.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta: Bandung.