

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA
PT SARI TEMBAKAU HARUM CEPIRING KENDAL**

Muhammad Lutfi Ariyanto
B11.2010.02040

ABSTRAK

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain: produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan penelitian, sistem informasi manajemen dan lainnya. Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun di luar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal yaitu sebanyak 1.700 karyawan. sampel yang digunakan adalah sebanyak 95 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. Alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal. Lingkungan, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal

Kata kunci : Lingkungan, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan

ABSTRACT

In maintaining the survival and development of the company , the company must carry out various production factors management activities include: production , marketing , procurement, personnel , research and development , and other management information systems . All the company's activities interact with one another to achieve company goals . To be able to survive the coordination within and outside the company must dilaksanakan well that leads to the achievement of objectives .

Population performance of this study were employees of PT Sari Tobacco Harum Cepiring Kendal as many as 1,700 employees . samples used were as many as 95 respondents . The sampling technique used in this study is a cluster sampling is a sampling technique that is used to determine the sample when the object to be examined or the source of the data is very straight . Analyzer used Multiple Linear Regression .

The results showed that the work environment is a significant effect on the performance of employees at PT Sari Tobacco Harum Cepiring Kendal . Leadership significant effect on the performance of employees at PT Sari Tobacco Harum Cepiring Kendal . Motivation significant effect on the performance of employees at PT Sari Tobacco Harum Cepiring Kendal. Lingkungan , leadership and motivation significant effect together on employee performance in PT Sari Tobacco Harum Cepiring Kendal

Keywords : Environment , leadership , motivation and performance of employees

Latar Belakang Masalah

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain: produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan penelitian, sistem informasi manajemen dan lainnya. Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun di luar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan (Robbin, 2003)

Menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan-perubahan ke arah perbaikan, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia perdagangan. Perubahan ini juga mengacu pada perubahan atas keinginan pelanggan terhadap produk atau jasa yang dihasilkan, seperti bermutu lebih baik, harga relatif murah, penyerahan lebih cepat, simpel atau praktis. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk memenuhi tuntutan pelanggan tersebut dan melakukan perbaikan secara terus menerus serta mengefektifkan sarana yang ada agar mencapai efisiensi yang tinggi dan juga harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan khususnya karyawan (Mathis dan Jackson, 2008)

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *Bagaimana mengembangkan model lingkungan kerja dan kepemimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal*. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal .
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal .
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal .

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Karyawan

Pengertian Manajemen Karyawan

Manajemen SDM (Karyawan) yang sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia, dan perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa SDM adalah kunci bagi suksesnya suatu perusahaan.

Menurut Dessler (2009), Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job. yang kurang lebih memiliki arti: Manajemen karyawan mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek karyawan dalam suatu tugas manajemen.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:4), “Manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal di dalam organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi”. Berdasarkan definisi ini dapat dikatakan bahwa untuk terwujudnya tujuan dari perusahaan maka yang menentukan adalah karyawan yang memiliki keahlian yang tepat dalam bidangnya masing-masing.

Organisasi-organisasi yang masih kecil maupun yang bersifat tradisional biasanya focus terhadap Karyawan belum dijalankan atau dilaksanakan secara efektif. Karena organisasi-organisasi tersebut lebih memilih focus terhadap fungsi-fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang biasanya selalu berorientasi dalam jangka pendek. Dalam mengelola karyawan di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya karyawan yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas karyawannya. Oleh karena itu peran manajemen karyawan dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia karyawan bagi departemen lainnya.

Manajemen karyawan merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya karyawan, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja

Menurut Forehand dan Gilmer dalam Agustini (2006 :8) lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku masinis

organisasi. Cikmat dalam Nawawi (2003 :292) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi.

Sedangkan Lussier dalam Nawawi (2003 : 293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Sementara itu menurut Sterrs dalam Agustino (2006 : 8) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam organisasi yang mempengaruhi tingkat laku pekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subyektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Kepemimpinan

Adanya berbagai pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli 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 untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Koonz dan O'donell mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Robbins (2001) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial 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 usaha menggunakan pengaruh.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthan, 2005). Menurut Barnard, B dan Gary A. Steiner (2005) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang / individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan, (Steer, RM, 2006). Pendapat Harold Koontz (2009) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya

menimbulkan keinginan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Sedangkan Robbins (2001) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

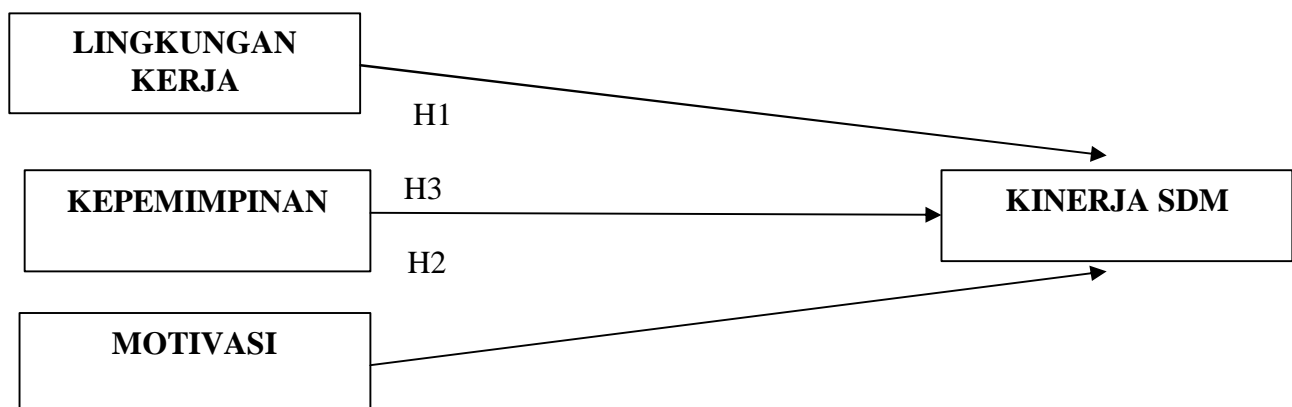
Kinerja Karyawan

Menurut manajemen karyawan kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (2004) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Padahal lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2001).

Model Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



Hipotesis

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasinya akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Green berg dan baron (1995) menambahkan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mempengaruhi kinerja maka lingkungan kerja harus kuat. Artinya persetujuan atau penolakan harus disampaikan kepada orang-orang yang bertindak secara konsisten atau tidak konsisten terhadap lingkungan kerja dan harus ada kesepakatan diantaraseluruh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 = Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut Djatmiko dan tholib (2005) membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dapat memberikan tugas dan menghargai prestasi kerja, bersikap adil dalam memberikan promosi, memberikan contoh disiplin kerja. Maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Kartono (2008) dan Reza (2006) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Pemimpin dapat secara aktif mengajak dan mempengaruhi serta menggerakkan orang-orang dibawahnya, agar mau bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai perilaku individu yang menimbulkan struktur baru pada suatu interaksi dalam suatu sistem sosial dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input proses, dan output proses.

Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dapat dikatakan kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku sekelompok secara positif, membimbing dan mengarahkannya agar mau bekerja dengan lancer sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2 = Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Terciptanya karyawan yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan

yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Flippo (2004:117) motivasi adalah tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

Karyawan memiliki kinerja yang tinggi jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, dengan asumsi bahwa seorang pemimpin akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya jika pihak perusahaan memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada karyawannya, atau memberikan pengakuan yang lebih kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3 = Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.1

VARIABEL DAN INDIKATOR

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah Sebagai suatu cognitive framework yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan anggota organisasi Misransyah (2012)	a. Perlengkapan kerja memadai b. Sarana ibadah c. Kondisi pekerjaan d. Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Misransyah (2012)	a. Pemimpin mampu memberikan penjelasan b. Pemimpin dapat memberikan saran dan masukan c. Pemimpin selalu memberikan penghargaan d. Pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang baik
Motivasi Kerja (Y1)	Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja kerja. (Yuni Giarti, 2012)	a. Karyawan dapat termotifasi b. Karyawan bersikap tabah dan jujur c. Karyawan menunjukkan sikap yang pantang menyerah d. Dorongan untuk bekerja lebih baik
Kinerja karyawan (Y2)	Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. (Yuni Giarti, 2012)	a. Kualitas pekerjaan b. Pengetahuan pekerjaan c. Bangga dengan prestasi kerja yang ada d. Adanya pedoman kerja di perusahaan

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2005:72) mendefinisikan populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Bambang, 1999 : 155).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal yaitu sebanyak 1.700 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009 : 73). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal. 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 1.700 orang

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan.

Ukuran sampel yang digunakan dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{1.700}{1 + 1.700(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1.700}{1 + 17,00}$$

$$n = 94,44 \text{ dibulatkan } 95$$

Jadi, sampel yang digunakan adalah sebanyak 95 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).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi 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.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.324	1.373		1.693	.094
	LINGKUNGAN	.227	.077	.254	2.932	.004
	KEPEMIMPINAN	.427	.079	.461	5.396	.000
	MOTIVASI	.215	.064	.245	3.354	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

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

$$Y = 2,324 + 0,227 X_1 + 0,427 X_2 + 0,215 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai konstanta 2,324 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja bernilai 0 atau tidak berubah maka perubahan kinerja karyawan positif
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,227 mempunyai arti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,427 mempunyai arti bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,215 mempunyai arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

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 0,540 artinya variabilitas variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 54,0 %, sedangkan sisanya sebesar 46,0% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Output SPSS dari Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.540	1.330

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS, 2014

Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 37,826 sedangkan *degree of freedom* pada angka 3 dan 91 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 2,70 sehingga nilai F hitung sebesar 37,826 > nilai F tabel = 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3), secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 2,932 dengan signifikansinya sebesar 0,008, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 91 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986 sehingga nilai t hitung = 2,932 > nilai t tabel = 1,986. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk kepemimpinan adalah 5,396 dengan signifikansinya sebesar 0,000,

sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 1,986 sehingga nilai t hitung = 5,396 > nilai t tabel = 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 3,354 dengan signifikansinya sebesar 0,001 sedangkan pada taraf sebesar 0,025 dengan df sebesar = 91 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986 sehingga nilai t hitung = 3,354 > nilai t tabel = 1,986. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada factor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya hubungan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi juga dinyatakan oleh budiarjo soehodo (2005), Bambang supomo dan Nur indrianto dan Muhammad syarifudin (2005). Green berg dan Baron (2008) menambahkan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk bisa mempengaruhi kinerja karyawan maka lingkungan kerja harus kuat. Artinya persetujuan atau penolakan harus disampaikan kepada orang-orang yang bertindak secara konsisten atau tidak konsisten terhadap lingkungan kerja dan harus ada kesepakatan diantara seluruh anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Djatmiko dan Tholib (2005) membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan yang dapat memberikan tugas dan menghargai prestasi kerja, bersikap adil dalam memberikan promosi, memberikan contoh disiplin kerja. Maka karyawan akan termotivasi juga untuk semangat dalam bekerja. Kartono (2008) dan Reza (2006) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan – tujuan kelompok. Pemimpin dapat secara aktif mengajak dan mempengaruhi serta menggerakkan orang-orang dibawahnya, agar mau bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu perilaku individu yang menimbulkan struktur baru

pada suatu interaksi dalam suatu sistem social dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input proses dan output sistem.

Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dapat dikatakan kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku sekelompok sumber daya manusia secara positif, membimbing dan mengarahkannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tinggi .

Kepemimpinan diukur dengan menggunakan Keinginan untuk menerima tanggung jawab, Kemampuan untuk bisa perspektif, kemampuan untuk bersikap objektif, kemampuan untuk menentukan prioritas dan kemampuan untuk berkomunikasi. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan Kemampuan untuk bisa perspektif yang berkategori tinggi , sedangkan indikator paling kecil adalah Keinginan untuk menerima tanggung jawab yang berkategori cukup tinggi . Hal ini harus menjadi perhatian karena menurut karyawan Keinginan untuk menerima tanggung jawab belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang tinggi maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi adalah sumber daya manusia yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Flippo (2004:117) motivasi adalah tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

Sumber daya manusia memiliki kinerja yang tinggi jika sumber daya manusia memiliki motivasi yang tinggi, dengan asumsi bahwa seorang pemimpin akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya jika pihak perusahaan memotivasi sumber daya manusianya dengan memberikan penghargaan kepada sumber daya manusianya, atau memberikan pengakuan yang lebih kepada sumber daya manusianya.

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan Bonus/reward, Kenaikan pangkat/promosi jabatan, gaji. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan pangkat/promosi jabatan yaitu sebesar 4,15 yang berkategori tinggi , sedangkan indikator paling kecil adalah kenaikan gaji yang berkategori cukup tinggi . Hal ini harus menjadi perhatian karena menurut

karyawan kenaikan gaji belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan penjabaran dan uraian yang ada di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal.
4. Lingkungan, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal memiliki persepsi yang tinggi mengenai. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya karyawan diberikan pelatihan mengenai berorganisasi dengan tinggi dan memberikan saran-saran yang berguna bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pimpinan harus dalam memberikan berbagai perspektif dalam perusahaan. disarankan kepada pihak manajemen agar secara kontinyu menciptakan kondisi kerja yang berorientasi pada direktif di setiap aktivitas perusahaan.
2. Hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa lingkungan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal memiliki persepsi yang tinggi mengenai lingkungan kerja. Hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja di PT Sari Tembakau Harum Cepiring Kendal selama ini tinggi. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan harus selalu berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati khususnya ketika sedang bekerja. Perusahaan hendaknya melakukan peningkatan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi diukur dengan menggunakan nilai-nilai organisasi, dukungan manajemen dan sistem imbalan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah nilai-nilai organisasi, sedangkan indikator paling kecil adalah sistem imbalan

berkategori cukup tinggi . Hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan karena sistem imbalan diberikan oleh perusahaan belum memadai. Misalnya guna meningkatkan hal tersebut maka diharapkan perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi misalnya fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Misalnya dengan memberikan tunjangan dan bonus akhir tahun kepada karyawan atau dengan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta memberikan bonus terhadap karyawan yang berprestasi, outbound diberikan karyawan setiap tahun sehingga akan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Brahmasari & Suprayetno.2008. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)* Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. VII No. 2 September 2008
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 2009. *Improving Organization Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London : Sage Publications, Inc
- Campbell, JP.Yamarindo ct.al, *Managerial, Performance, and Effectiveness*, Mc. Graw-Hill Coy. Now York. 2005
- Dougals Conger dan Kanunggo, 2004, *Managing Organizations in An Era of Change*, The Dryden Press
- Davis, Keith dan John W.Newstrom, *Perilaku dalam organisasi*, terjemahan Agus Dharma, Jakarta, Erlangga. 2005
- Denison W. & Davis K., 2005, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 10th edition, New York, McGraw Hill Companies Inc.
- Flippo, 2005, *Manajemen personalia*, Terjemahan, Penerbit Erlangga : Jakarta 10th edition New York, McGraw Hill
- Griffin. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Gomes.Faustino.Cardoso, *Manajemen Sumber Daya*, Andi offset. Yogyakarta, 2001.

- Ghozali, Imam 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg judge dan Baron, 2000."Assessing Construct Validty in Organizational Research." *Administrative Sceince Quarterly* : 421-48
- Gibson, I. et al. 2003. **Organisasi Perilaku, Struktur, Proses**. Edisi Kelima. Jilid 1. Cetakan 8. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFPE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia(edisi revisi)**. Jakarta: Bumi Aksara
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinvisi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Indriyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia : Jakarta. Erlangga, Jakarta.
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, *Manajemen* Jilid I, Edisi 8,
- Luthan. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta
- Mathis, 2005, *Dasar — Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Masrukin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Pegawai. Vol 7 No. 2
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Progress
- Murdjianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Nur, Indriantoro, dan Bambang Supomo. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFPE. Yogyakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.

Robbin, Steven. 2007. *Organizations : Behavio, structure, Processes, 10th edition*
New York, McGraw Hill

Susilo, Martoyo. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.

Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group,
Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung