

## **Pendahuluan**

Di era pasar yang berbasis seperti sekarang ini, banyak organisasi dan perusahaan yang gulung tikar, karena tidak memiliki keunggulan kompetitif, hanya organisasi yang melakukan inovasi secara terus-menerus yang dapat bertahan dan berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi keuletan, keluwesan, tim kerja yang baik, dan kepercayaan antara atasan dan bawahan, sehingga kinerja bawahan dapat maksimum.( dikutip dalam Untung dan Bangun2007).

**Kinerja** (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2005:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Brahmasasri (2004:64) kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal yang diinginkan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sehingga mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

**Kepemimpinan** Menurut Robbin dan Judge (dalam Risqon dan Didik 2012), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sementara menurut Davis (dalam Sri Budi Cantika Yuli 2005), mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian , kepemimpinan merupakan

kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

**Motivasi** Rivai dan Sagala (2010:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu bertindak. Seseorang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.

**Kepuasan Kerja** Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, Rivai dan Sagala (2010:856). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sementara itu, menurut Robbin (dalam Wibowo 2007:501), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

**Lingkungan Kerja** menurut Supardi (2003:37) lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM).
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM).
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM).
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM).

### **Penelitian Terdahulu**

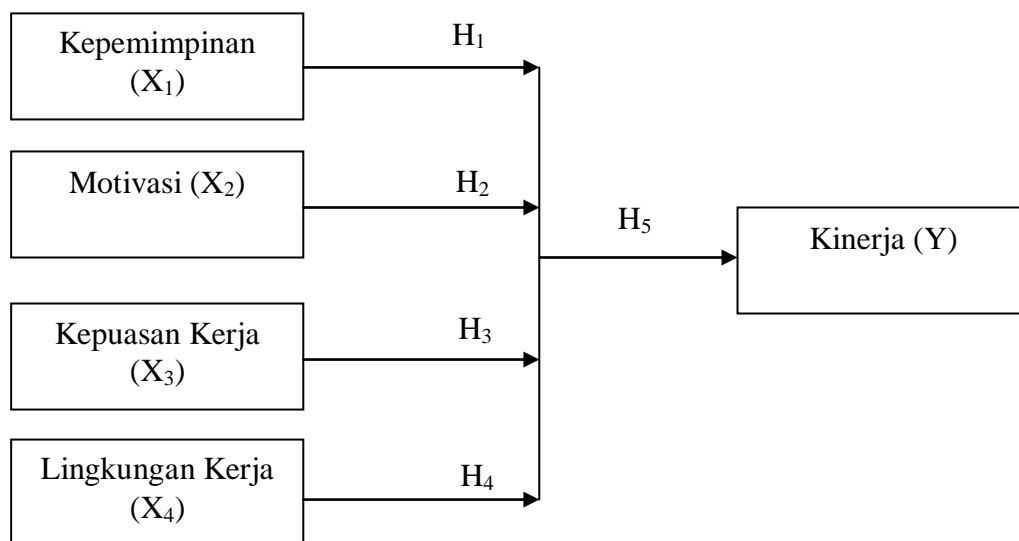
Beberapa penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian Untung dan Bangun (2007) dengan judul pengaruh kepemimpinan, kepercayaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di BPR Bank Surakarta. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Bank Surakarta. Penelitian oleh Alwi dan Sudarman (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Surakarta. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta mampu memperbaiki kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murti dan Gunasti (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Hasil penelitian ini adalah

kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, pada penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pada PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM).

### **Kerangka Konseptual**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM). Hubungan antara variabel- variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



### **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (dikutip dalam Umar,2011:104). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Indah Era Modern (SIEM).
- H2: Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan dan terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Indah Era Modern (SIEM).
- H3: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Indah Era Modern (SIEM).
- H4: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Indah Era Modern (SIEM).
- H5: Kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Indah Era Modern (SIEM).

### **Metode penelitian**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Umar,2011:77). Sedangkan sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.SIEM yang berjumlah 107 karyawan. Berdasarkan uraian diatas sampel yang yang diambil adalah 107 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus. Sensus adalah metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali (Istijanto2006:45).

Variabel daalm penelitian ini adalah variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel motivasi ( $X_2$ ), variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ), varaibel lingkungan kerja ( $X_4$ ) dan variabel kinerja ( $Y$ ). Data penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden , merupakan data primer yang dikumpulkan melalui angket atau kuesioner. Hasil uji

instrumen menunjukkan bahwa semua item dalam variabel dinyatakan valid dan reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,217 + 0,329X_1 + 0,248X_2 + 0,038X_3 + 0,236 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja adalah positif. Artinya apabila kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari hasil uji t, ternyata pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah signifikan, karena  $p \text{ value } 0,002 < 0,05$ . Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah signifikan karena  $p \text{ value } 0,004 < 0,05$ . Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tidak signifikan karena  $p \text{ value } 0,814 > 0,05$ . Dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah signifikan karena  $p \text{ value } 0,002 < 0,05$ .

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,252. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM) adalah sebesar 25,2 % sedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

## **Pembahasan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan juga dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Risqon Muhammad dan Didik Purwadi (2008) dan Wahyudi Amin (2010) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi rendah akan sering memperlihatkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi turun. Pemberian motivasi juga merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Penelitian ini sesuai selaras dengan penelitian Murty Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dan juga Untung Bangun (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang

mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan berbeda-beda.

Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat penelitian yang dilakukan Kunartinah dan Agus (2012) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan .

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja para karyawan dalam bekerja. Sementara lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian ini selaras dengan penelitian Risqon Muhammad dan Didik Purwadi (2008) dan Wahyudi Amin (2010) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Kesimpulan**

Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Didalam uji t mempunyai signifikansi 0,002 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila kepemimpinan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.



Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Didalam uji t mempunyai nilai signifikansi 0,004 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila motivasi baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Variabel Kepuasan Kerja dengan menggunakan uji t mempunyai nilai signifikansi 0,814. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya tinggi rendahnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja mereka.

Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didalam uji t mempunyai nilai signifikansi 0,002 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **Saran**

Kepemimpinan yang baik diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Pemberian motivasi harus ditingkatkan karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku supaya mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. cara yang dilakukan adalah meningkatkan keamanan kerja agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Raymod et.al, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi enam .Salemba Empat.Jakarta.
- Antasari Ni Luh Sili.2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Parta Kencana TohPati”. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol.18,No.2,Hal.142-153.
- Dubrin Andrew J.2005. **LEADERSHIP**.Edisi kedua.Prenada Media.Jakarta.
- Ghozali Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Istijanto. 2006. **Riset Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu.2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi sepuluh, Salemba empat.Jakarta.
- Murty Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih.2012. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”.*TheIndonesian Accounting Review*, Vol.18,No.2,Hal.215-228.
- Nugroho Agus Dwi dan Kurtinah .2012. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja”. **Jurnal Bisnis dan Ekonomi**. Vol. 19, No. 2, Hal.153-169.
- P.Manahan dan Tampubolon.2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kedua, penerbit Ghalia Indonesia.Bogor.
- Risqon Mochamad dan Didik Purwadi. 2012, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, **Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya**, Vol.13,No.1,Hal.35-43.
- Rivai Venithal dan Ella Jauvani Sagala,2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**.Edisi Kedua. Jakarta.
- Sedarmayanti.2001.**Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**.Ilham Jaya.Bandung.

- Sjafri ,Mangkuprawira dan Aida V Hubeis,2007, **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**.Ghalia Indonesia.Bogor.
- Sopiah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sriwidodo Untung dan Bangun Sugito, 2007. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**. Vol.2,No.1,Hal.35-43.
- Suddin A, Sudarman, 2010. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta”, **Jurnal Manusia Sumber Daya Manusia, Vol.4,No1,Hal. 1-8**.
- Umar Husein,2011, **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**.Edisi kedua,PT.Raja Grafindo Pesada.Jakarta.
- Wahyudi Amin dan Jarot Suryono.2006. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**. Vol.1,No.1,Hal.1-14.
- Wibowo ,2010, **Manajemen Kinerja**.Edisi ketiga,PT. Rajagrafindo Persada.Jakarta.