PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGACAHAYA KADIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Studi Manajemen

Disusun oleh:
ASMA'UL ANA
NPM. 11.1.02.02.0334

PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi Oleh:

ASMA'UL ANA

NPM: 11.1.02.02.0334

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGACAHAYA KADIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 16 Juni 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ichsannudin, M.M	**Sigit Puji W, SE, M.AK.**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0716057101**

Skripsi Oleh:

ASMA'UL ANA

NPM: 11.1.02.02.0334

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGACAHAYA KADIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Pada Tanggal: 27 Agustus 2015

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M. _____
2. Penguji I : Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si. _____
3. Penguji II : Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.M. _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN.0717066601

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGACAHAYA KADIRI

ASMA'UL ANA
NPM. 11.1.02.02.0334
FE - Manajemen
Email: asmaul.ana@gmail.com
Drs. Ichsannudin, M.M [1] dan Sigit Puji W, SE, M.AK. [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Kinerja yang optimal merupakan syarat mutlak terpenuhinya tujuan organisasi. Melalui gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja serta kualitas kehidupan kerja diharapkan kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini yakni adakah pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, adakah pengaruh lingkugan terhadap kinerja karyawan, adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan , adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja serta kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Megacahaya Kadiri baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Megacahaya Kadiri. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F).

Hasil uji secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan pelanggan.

Disarankan untuk PT Megacahaya Kadiri agar mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih fokus terhadap pembenahan pendisiplinan, penyediaan fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru serta perlu adanya perencanaan yang sistematis dalam pemberian sistem imbalan. Selain itu gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Megacahaya Kadiri.

Kata kunci : *gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.*

I. LATAR BELAKANG

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja karyawan yang lebih optimal dan mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif untuk kelangsungan perkembangan perusahaan kedepannya.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan dan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006 : 185),“ kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.”

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan perusahaan karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan perusahaan. Menurut Suranta (2002 : 116), “ gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.” Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Biasanya, perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Kondisi nyata yang terjadi di PT Megacahaya kadiri, utamanya kinerja karyawan, belum menunjukkan kinerja yang optimal, Karena pendistribusian barang secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh perusahaan tersebut masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada PT Megacahaya Kadiri dapat memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen secara lebih profesional serta mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam pendistribusian barang secara optimal. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Megacahaya Kadiri".**

II. METODE

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a) Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Ferdinand (2006 : 26) menyatakan, "Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

b) Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Ferdinand (2006 : 27), "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif ". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kualitas kehidupan kerja (X4).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Menurut Arikunto (2006 : 147) :

1) Pendekatan kualitatif yaitu upaya yang menjelaskan permasalahan secara benar dari responden, dalam bentuk kalimat yang berkaitan dengan data penelitian.
2) Pendekatan kuantitatif, yaitu upaya untuk memecahkan masalah penelitian

dengan menggunakan perhitungan dan rumus-rumus.

Subyek dalam penelitian ini adalah PT Megacahaya Kadiri yang berlokasi di Jl Joyoboyo No.24, 64125 Dlopo Kediri. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena obyek yang diteliti adalah keseluruhan dari subyek yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah subyek hanya sebesar 42 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan obyek tanpa harus mengambil obyek dalam jumlah tertentu. Sehingga obyek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT Megacahaya Kadiri.

Dalam penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk skala *Linkert*, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Responden memberikan tanda *check list* (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner untuk tujuan menganalisis.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b) Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

d) *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

1) Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
2) Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
3) Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
4) Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
5) Skor 1 diberilkan untuk jawaban sangat tidak setuju

e) *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas.

Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 19.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SKOR									
		SS		S		CS		KS		SKS	
		5		4		3		2		1	
	Gaya Kepemimpinan	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	X1.1.1	13	31	24	57,1	5	11,9	-	-	-	-
2	X1.1.2	11	26,2	25	59,5	6	14,3	-	-	-	-
3	X1.2.1	15	35,7	25	59,5	2	4,8	-	-	-	-
4	X1.2.2	2	4,8	40	95,2	0	-	-	-	-	-
5	X1.3.1	16	38,1	19	45,2	5	11,9	2	4,8	-	-
6	X1.3.2	12	28,6	25	59,5	5	11,9	-	-	-	-

Sumber data : primer, diolah 2015

Tabel 4.2
Deskripsi tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SKOR									
		SS		S		CS		KS		SKS	
		5		4		3		2		1	
	Lingkungan	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	X2.1.1	13	31	23	54,8	6	14,3	-	-	-	-
2	X2.1.2	13	31	24	57,1	3	7,1	2	4,8	-	-
3	X2.2.1	9	21,4	25	59,5	8	19,8	-	-	-	-
4	X2.2.2	1	23,8	25	59,5	7	16,7	-	-	-	-
5	X2.3.1	12	28,6	25	59,5	5	11,9	-	-	-	-
6	X2.3.2	17	40,5	21	50,0	3	7,1	1	2,4	-	-

Sumber data : primer, diolah 2015

Tabel 4.3
Deskripsi tanggapan Responden Mengenai disiplin kerja

No.	Pernyataan	SKOR									
		SS		S		CS		KS		SKS	
		5		4		3		2		1	
	Disiplin Kerja	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	X3.1.1	15	35,7	24	57,1	3	7,1	-	-	-	-
2	X3.1.2	2	4,8	40	95,2	-	-	-	-	-	-
3	X3.2.1	15	35,7	25	59,5	2	4,8	-	-	-	-
4	X3.2.2	4	9,5	38	90,5	-	-	-	-	-	-
5	X3.3.1	14	33,3	25	59,5	3	7,1	-	-	-	-
6	X3.3.2	11	26,2	29	69,0	2	4,8	-	-	-	-

Sumber data : primer, diolah 2015

Tabel 4.4
Deskripsi tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Pernyataan	SKOR									
		SS		S		CS		KS		SKS	
		5		4		3		2		1	
	Kualitas kehidupan kerja	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	X4.1.1	15	35,7	20	47,6	5	11,9	2	4,8	-	-
2	X4.1.2	12	28,6	26	61,9	4	9,5	-	-	-	-
3	X4.2.1	12	28,6	24	57,1	6	14,3	-	-	-	-
4	X4.2.2	14	33,3	22	52,4	4	9,5	2	4,8	-	-
5	X4.3.1	12	28,6	24	57,1	6	14,3	-	-	-	-
6	X4.3.2	14	33,3	22	52,4	4	9,5	2	4,8	-	-

Sumber data : primer, diolah 2015

Tabel 4.5
Deskripsi tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SKOR									
		SS		S		CS		KS		SKS	
		5		4		3		2		1	
	Kinerja Karyawan	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Y.1.1	15	35,7	22	52,4	5	11,9	-	-	-	-
2	Y.1.2	13	31	24	57,1	5	11,9	-	-	-	-
3	Y.2.1	10	23,8	30	71,4	2	4,8	-	-	-	-
4	Y.2.2	19	45,2	17	40,5	3	7,1	3	7,1	-	-
5	Y.3.1	15	35,7	21	50	6	14,3	-	-	-	-
6	Y.3.2	9	21,4	27	64,3	6	14,3	-	-	-	-

Sumber data : primer, diolah 2015

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner

No	Variabel	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	X1.1.1	0, 827	0,273	Valid
2		X1.1.2	0, 829	0,273	Valid
3		X1.2.1	0, 825	0,273	Valid
4		X1.2.2	0, 590	0,273	Valid
5		X1.3.1	0, 866	0,273	Valid
6		X1.3.2	0, 858	0,273	Valid
7	Lingkungan	X2.1.1	0,821	0,273	Valid
8		X2.1.2	0,851	0,273	Valid
9		X2.2.1	0,760	0,273	Valid
10		X2.2.2	0,685	0,273	Valid
11		X2.3.1	0,859	0,273	Valid
12		X2.3.2	0,783	0,273	Valid
13	Disiplin Kerja	X3.1.1	0,517	0,273	Valid
14		X3.1.2	0,600	0,273	Valid
15		X3.2.1	0,623	0,273	Valid
16		X3.2.2	0,566	0,273	Valid
17		X3.3.1	0,762	0,273	Valid
18		X3.3.2	0,409	0,273	Valid
19	Kualitas Kehidupan Kerja	X4.1.1	0,643	0,273	Valid
20		X4.1.2	0,622	0,273	Valid
21		X4.2.1	0,472	0,273	Valid
22		X4.2.2	0,628	0,273	Valid
23		X4.3.1	0,472	0,273	Valid
24		X4.3.2	0,628	0,273	Valid
25	Kinerja Karyawan	Y.1.1	0,833	0,273	Valid
26		Y.2.2	0,864	0,273	Valid
27		Y.3.1	0,585	0,273	Valid
28		Y.3.2	0,875	0,273	Valid
29		Y.4.1	0,932	0,273	Valid
30		Y.4.2	0,822	0,273	Valid

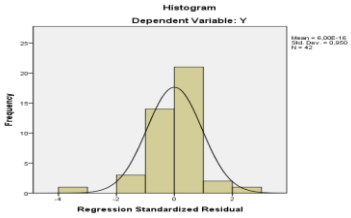
Sumber : *Output* SPSS V.20

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Butir Dalam Kuesioner	Nilai Alpha	Standar Reliabilitas	Status
1.	X_1	0,868	0,60	Reliabel
2.	X_2	0,882		Reliabel
3.	X_3	0,703		Reliabel
4.	X_4	0,954		Reliabel
5	Y	0,902		Reliabel

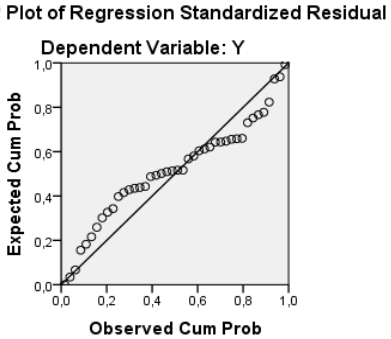
Sumber : *Output* SPSS V.20

Gambar 4.8
Histogram normalitas



Sumber : *Output* SPSS V.20

Gambar 4.9
Histogram normalitas



Sumber : *Output* SPSS V.20

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	X4	Y
N		42	42	42	42	42
Normal Parameters[a,b]	Mean	25,0000	24,8571	25,2143	34,7381	25,1429
	Std. Deviation	2,83704	3,19734	1,61601	5,48194	3,28761
Most Extreme Differences	Absolute	,172	,156	,155	,148	,174
	Positive	,138	,101	,155	,148	,160
	Negative	-,172	-,156	-,139	-,105	-,174
Kolmogorov-Smirnov Z		1,113	1,012	1,003	,961	1,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168	,257	,267	,315	,159

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Output* SPSS V.20

Tabel 4.11
Uji Mulitikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,664	5,358		,684	,498		
	X1	,080	,265	,069	,303	,000	,201	4,979
	X2	,399	,212	,388	1,879	,000	,245	4,079
	X3	,126	,287	,062	,437	,002	,526	1,903
	X4	,299	,083	,499	3,615	,001	,550	1,819

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *output* SPSS V.20

Tabel 4.12
Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,664	5,358		,684	,498		
	X1	,080	,265	,069	,303	,000	,201	4,979
	X2	,399	,212	,388	1,879	,000	,245	4,079
	X3	,126	,287	,062	,437	,002	,526	1,903
	X4	,299	,083	,499	3,615	,001	,550	1,819

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output* SPSS V.20

Pembahasan

1. **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

   Hipotesis satu menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Megacahaya Kadiri. Dari hasil uji t pada tabel 4.16 didapat nilai probabilitas sistem informasi lebih kecil dari taraf signifikasi yaitu 0,000< 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Cahyono (2005) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan**

   Hipotesis dua menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Megacahaya Kadiri. Dari hasil uji t pada tabel 4.13 didapat nilai probabilitas kualitas pelayanan lebih kecil dari taraf signifikasi yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

   Hipotesis tiga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Megacahaya Kadiri. Dari hasil uji t pada tabel 4.16 didapat nilai probabilitas harga lebih kecil dari taraf signifikasi yaitu 0,002 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan**

   Hasil dari pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan kualitas kehidupan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.16, Dari hasil uji t pada tabel 4.16 didapat nilai probabilitas kualitas kehidupan kerja lebih kecil dari taraf signifikasi yaitu 0,001 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. **Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan**

   Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,671 yang berarti bahwa 67% kinerja karyawan menjelaskan keempat variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja, sedangkan sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji di dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel yang dominan dari ke empat variabel diatas adalah variabel kualitas kehidupan kerja (X_4).

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan

menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta.*

Arifin, Noor. 2012. *"Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara". Dalam Journal Economia,Volume 8 No. 1. Hal 11-21. Jepara: STIENU Jepara.*

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.*

Budi Setiyawan dan Waridin (2006*) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.*

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.*

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.*

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.*

Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE.*

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku1, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.*

Mahardikawanto. 2013. *Studi Pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. (Online), tersedia : 73114090.pdf, diunduh 16 Maret 2015.

Reza, Aditya, Regina. 2010. *Studi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. (Online), tersedia : skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf, diunduh 16 Maret 2015.

Rosari (2005) *analisis: gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*