PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ZIG ZAG TAHUN 2015

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memeperoleh Gelar Sajana Ekonomi (S.E.)

Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

DITA F. ANGGRINI SANTOSO

NPM : 11.1.02.02.0148

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh :

DITA F. ANGGRINI SANTOSO

NPM : 11.1.02.02.0148

JUDUL

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ZIG ZAG KEDIRI TAHUN 2015

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal : 06 Januari 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Ec. Ichsannudin. M.M	**Dr. Hamzah Gunawan, M.M**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0820115901**

i

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh :

DITA F. ANGGRINI SANTOSO

NPM : 11.1.02.02.0148

JUDUL

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ZIG ZAG KEDIRI TAHUN 2015

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Ekonomi Manajemen UNP Kediri
Pada Tanggal 06 Januari 2016

Dan dinyatakan telah memeniuhi persyaratan

Panitia Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua : Drs. Ec. Ichsannudin. M.M	
2. Penguji I : Dr. Subagyo	
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan, M.M	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 071706660

ii

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT. SURYA ZIG ZAG KEDIRI TAHUN 2015

Oleh :
Dita F. Anggrini Santoso
11.1.02.02.0148
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Ditasantoso@ymail.com
Drs. Ec. Ichsannudin. M.M Dr. Hamzah Gunawan, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Unsur manusia memegang peranan yang penting karena manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan pada suatu organisasi, dan ketika memilih strategi maupun langkah kegiatan operasional. Untuk mencapai hal itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan situasi tersebut yakni dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Zig Zag Kediri. (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Surya Zig Zag Kediri. (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri. (4) Pengaruh kepemiminan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Zig Zag Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statitical Program For Social Science*).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lungkungan kerja secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut di atas maka disarankan kepada perusahaan bahwa : (1) Diharapkan PT Surya Zig Zag dapat mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat sesuai yang diharapkan. (2) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik menambah indikator-indikator baru yang kiranya mempengaruhi kinerja karyawan.

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

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi yang harus diperhatikan, karena ditangan manusia tujuan organisasi dan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang bisa diperhatikan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi (Griffin, 2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses,

Selain kepemimpinan, motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya manusia perlu adanya dorongan untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi karyawan ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaanya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Menurut (Hasibuan, 1999:157) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu juga kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelsaikan tugas-tugasnya tepat waktu. Kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Moekijat, 2002:47) perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

PT. Surya Zig Zag merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kertas rokok yang berada di Kota Kediri, perusahaan ini berdiri pada tahun 1989 sampai sekarang dan karyawan yang dimiliki PT. Surya Zig Zag yaitu 425 karyawan dan Indonesia telah berdiri lebih dari 40 pabrik kertas rokok , tapi hanya dua pabrik yang memproduksi kertas rokok, salah satunya PT. Surya Zig Zag Kediri. Kebutuhan akan kertas rokok cukup besar dikarenakan kenaikan dari penikmat rokok yang juga semakin meningkat tetapi kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan PT. Surya Zig Zag Kediri kurang maksimal.

Dari pemaparan di atas untuk mengetahui keterkaitan dan pengaruh peningkatan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Zig Zag Kediri".**

II. Metode Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian
Variabel independen pada penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Jenis Dan Pendekatan Penelitian
Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12), yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Tempat dan Waktu Penelitian
Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian PT SURYA ZIG ZAG Kediri yang beralamat di Jalan Kediri Kertosono, Km 7, Ngebrak, Gampengrejo Kabupaten Kediri dengan sasaran penelitian adalah Karyawan perusahaan.Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 4 (empat) bulan terhitung mulai bulan Mei-Agustus tahun 2015.

Populasi dan Sampel
Arikunto (2002:108), memberikan pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Jadi populasi adalah seluruh karyawan yang diteliti, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Zig Zag yang berjumlah 425 karyawan.
Arikunto (2002:112), menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat di ambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25% atau lebih. Mengingat populasi pada penelitian ini sebanyak 425 karyawan, maka 10% dari karyawan atau 42 karyawan dijadikan sampel penelitian, sehingga teknik samplingnya adalah simple random sampling, dan sebagian populasi menjadi sampel.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Validitas
Tabel 1

No	Ketengan Variabel	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	X1.1.1	0,662	0,304	Valid
2	X1.1.2	0,539	0,304	Valid
3	X1.2.1	0,753	0,304	Valid
4	X1.2.2	0,793	0,304	Valid
5	X1.3.1	0,631	0,304	Valid
6	X1.3.2	0,64	0,304	Valid
7	X1.4.1	0,587	0,304	Valid
8	X1.4.2	0,497	0,304	Valid
9	X1.5.1	0,609	0,304	Valid
10	X1.5.2	0,568	0,304	Valid
11	X2.1.1	0,501	0,304	Valid
12	X2.1.2	0,527	0,304	Valid
13	X2.2.1	0,708	0,304	Valid
14	X2.2.2	0,646	0,304	Valid
15	X2.3.1	0,704	0,304	Valid
16	X2.3.2	0,567	0,304	Valid
17	X2.4.1	0,599	0,304	Valid
18	X2.4.2	0,577	0,304	Valid
19	X2.5.1	0,648	0,304	Valid
20	X2.5.2	0,5	0,304	Valid
21	X3.1.1	0,841	0,304	Valid
22	X3.1.2	0,841	0,304	Valid
23	X3.2.1	0,685	0,304	Valid
24	X3.2.2	0,52	0,304	Valid
25	X3.3.1	0,481	0,304	Valid
26	X3.3.2	0,617	0,304	Valid
27	Y1.1.1	0,392	0,304	Valid
28	Y1.1.2	0,504	0,304	Valid
29	Y1.2.1	0,603	0,304	Valid
30	Y1.2.2	0,651	0,304	Valid
31	Y1.3.1	0,749	0,304	Valid
32	Y1.3.2	0,65	0,304	Valid
33	Y1.4.1	0,459	0,304	Valid
34	Y1.4.2	0,501	0,304	Valid
35	Y1.5.1	0,554	0,304	Valid
36	Y1.5.2	0,379	0,304	Valid
37	Y1.6.1	0,665	0,304	Valid
38	Y1.6.2	0,495	0,304	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2015

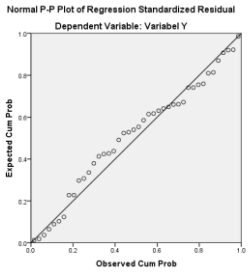
Uji Reliabilitas
Tabel 2

Variabel	Chonbach's Alpha (r alpha)	r tabel
Kepemimpinan	0,826	0,304
Motivasi	0,801	0,304
Lingkungan kerja	0,764	0,304
Kinerja karyawan	0,796	0,304

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel kepemimpinan (x, motivasi (x2), lingkungan kerja (x3 dan kinerja karyawan (y) terbukti lebih besar dari pada r tabel. Secara garis besar diberikan ketentuan bahwa reabilitas konsistensi internal dapat diterima atau reliabel.

Analisi Data
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: data primer yang diolah, 2015

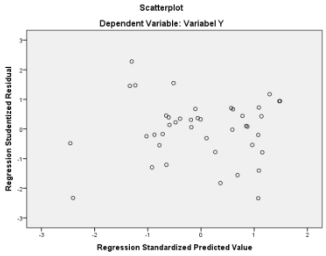
Dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot of regression standardized* menunjukan pola grafik yang normal.Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel 3

Model	Collinearity Statistics
	VIF
(Constant)	
Kepemimpinan (X1)	1,146
Motivasi (2)	1,146
Lingkungan Kerja (X3)	1,010

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: data primer yang diolah, 2015

Uji Autokorelasi
Tabel 4

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.823

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.180	6.217		.351	.728
	Kepemimpinan	.169	.104	.169	1.624	.113
	Motivasi	.846	.107	.822	7.907	.000
	Lingkungan Kerja	.191	.134	.139	1.428	.161

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)
Tabel 6
Hasil Uji Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801[a]	.642	.613	4.390

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Uji F (simultan)
Tabel 7

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1311.180	3	437.060	22.675	.000[b]
	Residual	732.439	38	19.275		
	Total	2043.619	41			

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Uji t (Parsial)
Tabel 8
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.180	6.217		.351	.728
	Kepemimpinan	.169	.104	.169	1.624	.113
	Motivasi	.846	.107	.822	7.907	.000
	Lingkungan Kerja	.191	.134	.139	1.428	.161

Sumber: data primer yang diolah, 2015

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

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

Crimson, Sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. *Skripsi*. UNDIP Semarang.

Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, Roy. 2002. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.

Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Under Graduates Thesis, Universitas Negeri Semarang.

Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Latuny, Yonavia. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Allianz Life Indonesia di Denpasar*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Udayana Bali.

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.

Mas'ud. 2004. *Survey Diagnosis Organizational*. Undip. Semarang.

Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju: Jakarta.

Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press