JURNAL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRUKTUR ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

INTERFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATION STRUCTURE,AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF NUSANTARA PGRI KEDIRI UNIVERSITY

Oleh:

FERDIAN ADEOSANDI

12.1.02.02.0066

Dibimbing oleh :

1. **Dr. H. Samari, M.M.**
2. **Restin Meiliana, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: FERDIAN ADEOSANDI
NPM	: 12.1.02.02.0066
Telepun/HP	: 085 735 44 33 46
Alamat Surel (Email)	: adeosandi755@gmail.com
Judul Artikel	: Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Nusantara PGRI Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Mojoroto 64112 Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 6 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari, M.M. NIDN. 0712026201	Restin Meiliana, S.E., M.M. NIDN. 0721058605	Ferdian Adeosandi NPM : 12.1.02.02.0066

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRUKTUR ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Ferdian Adeosandi
12.1.02.02.0066
Ekonomi - Manajemen
Adeosandi755@gmail.com
Dr. H. Samari, M.M. dan Restin Meiliana, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *pengaruh lingkungan kerja, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Periode penelitian dilakukan dari bulan Juli sampai dengan Desember 2016.

Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka. Metode pengambilan sampel adalah *random sampling method*. Dari 95 populasi di Universitas Nusantara PGRI Kediri diambil sebanyak 77 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja(X_1), Struktur organisasi(X_2), Gaya kepemimpinan(X_3), dan Kinerja Karyawan(Y) sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara simultan (uji F) dan uji statistic secara parsial (uji t) dan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Penganalisisan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 20.0.

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja(X_1), Struktur organisasi(X_2), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, 0,001 dan Gaya kepemimpinan(X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,418. Hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan varibel bebas (Lingkungan Kerja, Struktur organisasi dan Gaya kepemimpinan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien sebesar 0.858, yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 85,8% dan sisanya sebesar 14,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan kesimpulan tersebut disarankan agar Universitas Nusantara PGRI Kediri hendaknya lebih mempertimbangkan pengambilan keputusan variabel Lingkungan Kerja, Struktur organisasi, dan Gaya kepemimpinan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan. Karena variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI : Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Kebutuhan hidup yang semakin maju dan juga modern, secara global telah mendorong terjadinya persaingan yang kompetitif antar perusahaan dalam upaya menguasai pasar. Begitu pula dengan persaingan perusahaan-perusahaan penyedia jasa dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen dalam segala hal, termasuk lembaga pendidikan tinggi.

Pendidikan Tinggi adalah sebuah sistem pendidikan yang memberikan sesuatu yang dibutuhkan oleh konsumen, untuk memenuhi kebutuhan psikologis dalam menghadapi dan mengarungi baik kehidupan yang saat ini maupun yang akan datang, dalam lembaga pendidikan tinggi terdapat 2 lembaga, yaitu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Perguruan Tinggi Swasta adalah organisasi yang semi profit, yang sumber keuangannya ditanggung secara swadaya melalui sebuah yayasan yang sudah dibentuk terlebih dahulu. Meskipun bersifat semi profit, Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tidak terlepas dari persaingan antar sesama perguruan tinggi lain, baik perguruan tinggi Indonesia atau perguruan tinggi asing yang masuk ke Indonesia melalui cabang atau kerjasama dengan perguruan tinggi swasta di Indonesia. Bertambahnya perkembangan dan perubahan lingkungan yang telah dan akan terjadi dalam sektor pendidikan tinggi juga memberikan tekanan yang berat dan sangat mempengaruhi pertumbuhan PTS.

Lembaga pendidikan (perguruan tinggi) baik itu negeri maupun swasta mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam menghasilkan lulusan-lulusan yang baik, selaras dengan tujuan pendidikan nasional yaitu *"Pendidikannasional Indonesia berdasarkanPancasila bertujuan untuk meningkatkan kualitas mahasiswa Indonesia"* (GBHN: tahun 1988). Dengan begitu sangatlah penting bagi pendidikan tinggi untuk terus memberikan yang terbaik bagi mahasiswa sebagai pengguna jasa baik pelayanan maupun kualitas, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari para individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami kesuksesan dalam mencapai tujuan apabila karyawannya memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi itu dibutuhkan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang mengabdi pada sebuah perusahaan, dimana tanggung jawab yang harus dipikul seorang karyawan dalam misi untuk mencapai tujuan

perusahaan secara maksimal sangatlah besar. Salah satu dari bukti bahwa seseorang karyawan memiliki kompetensi yang baik adalah prestasi.

Untuk dapat mencapai semua tujuan tersebut, kinerja karyawan memegang peran yang sangat penting dan turut menentukan kelangsungan hidup bagi suatu perguruan tinggi terutama bagi perguruan tinggi swasta.

Unsur-unsur yang membentuk kinerja berkualitas merupakan perpaduan dari kualitas manusia yang dicerminkan oleh perilaku atau sikap pribadi dalam melaksanakan pekerjaan dan ketrampilan atau keahlian yang merupakan penguasaan unsur-unsur teknik dan prosedur yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Seiring dengan berkembangnya zaman masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tidak memperhatikan lingkungan kerja sumber daya manusianya. Padahal seharusnya lingkungan kerja harus ikut berubah sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, yang berarti meningkatkan sumber daya manusia tersebut.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna serta memperhatikan lingkungan kerja non fisik seperti struktur kerja, kerja sama antar kelompok, dan hubungan antar personal baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya.

Selain faktor lingkungan kerja, organisasi perlu juga memperhatikan struktur organisasi. Pada struktur garis hubungan antar pimpinan dan karyawan yang memiliki garis hubungan antar tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Dalam memimpin organisasi, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin harus menetapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan

sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Universitas Nusantara PGRI Kediri adalah Lembaga Pendidikan Tinggi di bawah naungan YPLP PT-PGRI Kediri, Jawa Timur, Indonesia, yang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Republik Nasional Republik Indonesia nomor 24 / D / O / 2006 tanggal 12 Oktober 2006 tentang Pemberian Ijin Penyelenggaraan Program Studi Baru dan penggabungan beberapa Perguruan Tinggi menjadi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Universitas Nusantara PGRI Kediri tampaknya memiliki permasalahan dalamhal lingkungan kerja, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan. Dengan adanya pergantian kepemimpinan pada Universitas Nusantara PGRI Kediri akan berubah juga cara memimpin atau gaya kepemimpinan yang berdampak kepada loyalitas maupun kinerja karyawan seperti pimpinan memakai gaya kepemimpinan yang kurang bagus akan membuat loyalitas karyawanmenurun dan tidak terkendalinya *Labour Turn Over* (LTO) yang terjadi. Struktur organisasi, setiap orang memiliki wewenang dan tugas pada masing-masing jabatan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun koordinasi masih cenderung kurang sehingga karyawan merasa bingung apa yang hendak dikerjakan. Hal ini di karenakan adanya pergantian struktur organisasi yang dampaknya akan menghambat kinerja karyawan. Disamping itu lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan yang menjadi optimal, apabila lingkungan kerja aman dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Namun hal tersebut belum tercipta di dalam Universitas Nusantara PGRI Kediri yang lingkungan kerja masih belum optimal, misal seperti kondisi ruangan yang sebagian belum ber AC yang akan menimbulkan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti berusaha mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dengan menetapkan judul Penelitian **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri"**

II. METODE

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang terdiri dari variabel independen (Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen/bebas ada 3 yaitu: Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan) dan

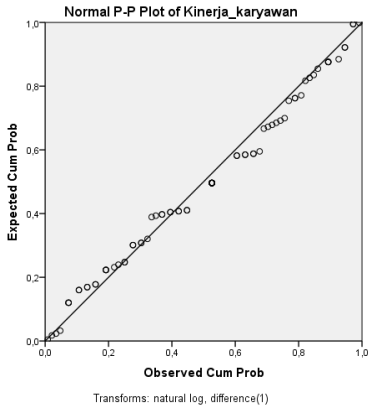
variabel dependen (Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jika dilihat dari teknik analisa datanya. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini juga didukung dengan kualitatif.

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory*. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 95 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 77 orang. Yang meliputi semua karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah peneliti,

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa data dari hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan_Kerja	.451	2.216
Struktur_Organisasi	.407	2.456
Gaya_Kepemimpinan	.353	2.829

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu karena nilai lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan VIF

lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926[a]	,858	,852	1,12743	2,184

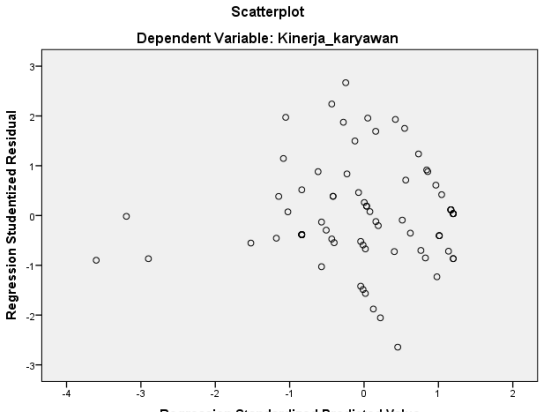
a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, lingkungan_kerja, Struktur_organisasi

b. Dependen Variabel: Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai Uji DW sebesar 2,184. Nilai du (3,77) = 1,71 sehingga 4 – du = 4 - 1,71 = 2,29. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara 1,71 s/d 2,29 sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Uji Heteroskidastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan atau model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.299	1.405
	Lingkungan kerja	.548	.051
	Struktur_Organisasi	.523	.126
	Gaya_Kepemimpinan	.086	.105

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah. 2016

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2{,}299 + 0{,}548X_1 + 0{,}523\ X_2 + 0{,}086\ X_3}$$

Artinya :

1) a = 2,299 : apabila lingkungan kerja (X1), struktur organisasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,299
2) b_1 = 0,548 ; artinya apabila lingkungan kerja (X_1) naik 1 (satu) satuan sedangkan struktur organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,548 satuan.
3) b_2= 0,523 : artinya apabila struktur organisasi (X_2) naik 1 (satu) satuan sedagkan lingkungan kerja (X_1)

dan gaya kepemimpinan (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,523 satuan.

4) b_3= 0,086 : artinya apabila gaya kepemimpinan (X_3) naik 1 (satu) satuan sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan struktur organisasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,086 satuan.

3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi adalah keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Koefisien korelasi ditentukan dengan melihat nilai *R* pada tabel *summary*. Menurut ghozali (2006:126) membagi keeratan sebagai berikut :

a. Kurang dari 0,20 hubungan rendah sekali.
b. 0,20-0,40 hubungan rendah tetapi pasti.
c. 0,40-0,70 hubungan yang cukup berarti.
d. 0,70-0,90 hubungan yang tinggi, kuat.
e. > 0,90 hubungan sangat tinggi / kuat sekali /dapat diandalkan.

Sedangkan Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengeruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* seperti yang terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 4. 10
Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926[a]	,858	,852	1,12743

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, lingkungan_kerja, Struktur_organisasi
b. Dependen Variabel: Kinerja_karyawan
Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai *R* adalah sebesar 0,926. Hal

ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat. Sementara itu diketahui nilai *Adjust R Square* adalah sebesar 0,858**.** Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 85,8%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 14,2% yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh nilai sebagai berikut**.**

Tabel 4. 11
Hail Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,299	1,405		1,636	,106
	lingkungan_kerja	,548	,051	,708	10,789	,000
	Struktur_organisasi	,423	,126	,232	3,357	,001
	Gaya_Kepemimpinan	,086	,105	,060	,815	,418

a. Dependen Variabel: Kinerja_karyawan
Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa:

1) Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,789 sementara t_{tabel} ($\alpha/3$;77) adalah sebesar 1,668 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$**.** Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi lingkungan kerja dengan nilai signifikansi terbesar yang telah

ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hipotesa 1 dari penelitian ini yang menyatakan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti.

2) Variabel struktur organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,357, sementara t_{tabel} (α/3 ;77) adalah sebesar 1,668 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi struktur organisasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi struktur organisasi sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hipotesa 2 penelitian ini yang menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan telah terbukti.

3) Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,815, sementara t_{tabel} (α/3 ;77) adalah sebesar 1,668 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,418 > 0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hipotesa 3 penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Uji pengaruh secara simultan / serempak)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan bantuan SPSS diperoleh nilai seperti tertera pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561,340	3	187,113	147,207	,000[b]
	Residual	92,789	73	1,271		
	Total	654,130	76			

a. Dependen Variabel: Kinerja_karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, lingkungan_kerja, Struktur_organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 147,207 > F_{tabel} (3,77) sebesar 2,72 atau nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hipotesa 4 penelitian ini yang menyatakan bahwa secara serempak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hal lain yang juga bisa disampaikan di luar pembuktian hipotesa ini adalah adanya kenyataan bahwa dari tiga variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dari besarnya t hitung gaya kepemimpinan sebagai t hitung yang paling tinggi yaitu sebesar 10,789.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah sangat baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa ketiga variabel secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,548 dan bernilai positif menunjukkan pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi manajer maupun karyawan. Denganadanya

lingkungan kerja yang baik diharapkan para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, sehingga pencapaian tujuan perusahaan tersebut akan lebih mudah.

Dari ketiga variabel, lingkungan kerja memiliki koefisien terbesar. Hal ini berarti variabel lingkungan kinerja memiliki pengaruh paling dominan.

Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Nusantara PGRI Kediri. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (nilai signifikansi < 0,05). Artinya variabel struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan semakin baik struktur organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Nusantara PGRI Kediri. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,418 (nilai signifikansi > 0,05). Artinya hipotesis H_a ditolak yang berarti bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas probabilitas gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Nusantara PGRI Kediri. Hal ini ditunjukkan dari uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (nilai signifikansi < 0,05). Artinya peningkatan dan penurunan lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin baik lingkungan kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan maka semakin bagus kinerja karyawan.

Nilai R *Square* Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan sebesar 85,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 14,2%.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Badriyah, Mila. & Afifuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 "*Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan. Kerja, Terhadap*

Semangat Kerja". Jurnal JRBI. Vol 1 No 1.Hal : 31-47

Effendi, Sofyan,1995, *Metode Penelitian Survey,. Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia

Gibson. 2010. *Manajemen Organisasi*. Bina Rupa Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Ivancevich, Jhon. M. Konopaske, Robert. Matteson, Micheal. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*.Jilid 1. Erlangga, Jakarta.

Kartini, Kartono,2013,*Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Komaruddin, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *2009. Evaluasi Kinerja Karyawan SDM*, Cetakan Jakarta : Kelima. Refika Aditama ;

Miftah, Thoha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta: PT. Raja.

Nawawi, Hadari.2006. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal. , Sagala, Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2 ed).* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesembilan*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2007. *Organiational Behavior (Twelfth Edition).* New Jersey: Pearson Education Inc.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Soetjipto. Budi W., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Amara Books.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukurandan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2010.*Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metodologi Penelitian. Bandung*: CV Alfabeta

Wursanto, 2009. *Dasar-Dasar ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi