JURNAL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SUMBER JAYA SAKTI KEDIRI

The Effect of The Working Environment, Motivation, and Leadership on Employee Performance CV Sumber Jaya Sakti Kediri

Oleh:

MOH ADI PRATAMA

12.1.02.02.0527

Dibimbing oleh :

1. **Poniran Yudho L, S.E., S.Psi., M.M**
2. **Ike Cindia, S.E., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Moh Adi Pratama
NPM	: 12.1.02.02.0527
Telepun/HP	: 085852644355
Alamat Surel (Email)	:
Judul Artikel	: Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, 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 di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 7 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho L, S.E., S.PSi., M.M NIDN. 0704047306	Ike Cindia, S.E., M.M NIDN. 0724039001	Moh. Adi Pratama NPM. 12.1.02.02.0527

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SUMBER JAYA SAKTI KEDIRI

Moh. Adi Pratama
12.1.02.02.0527
Ekonomi - Manajemen
email
Poniran Yudho L, S.E., S.Psi., M.M.[1] dan Ike Cindia, S.E., M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Moh. Adi Pratama 12.1.02.02.0527: Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2017.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai dan agar perusahaan tetap bisa menjaga keberlangsungan usahanya. Hal ini dikarenakan oleh tingkat persaingan dalam dunia bisnis yang sangat ketat. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya maka di perlukan tenaga kerja atau karyawan yang kompeten dan dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri?. (2) apakah ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri?. (3) apakah ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri?. (4) apakah secara simultan lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Jenis Penelitian ini adalah penelitian assosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri yaitu sejumlah 35 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows* versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari hasil uji t (parsial) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri, hal ini ditunjukkan hasil nilai signifikasi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikasi 5% yaitu 0,05. Artinya kinerja karyawan pada CV Sumber Jaya Sakti Kediri dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri, hal ini ditunjukkan hasil nilai signifikasi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikasi 5% yaitu 0,05. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri, hal ini ditunjukkan hasil nilai signifikasi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikasi 5% yaitu 0,05. Dari hasil uji F (simultan) dihasilkan nilai signifikasi untuk variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikasi 5% yaitu 0,05 sehingga membuktikan bahwa lingkunghan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri. (2) limgkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri.

KATA KUNCI : Kinerja karyawan, Lingkungn kerja, Motivasi, Kepemimpinan

I. LATAR BELAKANG

Kemajuan dibidang perekonomian selama ini telah banyak membawa akibat perkembangan yang pesat dalam bidang usaha. Sejalan dengan itu banyak bermunculan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif khususnya variasi mobil hal ini menimbulkan persaingan diantara perusahaan yang sama, persaingan tersebut menuntut para produsen untuk berlomba dalam mendapatkan konsumen dengan didukung kinerja karyawan yang berkualitas dalam bidangnya. Didalam mengembangkan usahanya, CV Sumber Jaya Sakti Kediri tidak luput dari persaingan antar bengkel variasi mobil lain yang berada di kota Kediri,berbagai bengkel variasi mobil lain yang menjadi pesaing, yaitu Prima AC, Jakarta Variasi, Hayam Wuruk Variasi, Mitra Variasi dan Sarinah motor yang menjadi pesaing berat dari Sumber Jaya Sakti. Banyaknya bengkel variasi mobil tersebut maka mendorong CV Sumber Jaya Sakti Kediri untuk lebih mengembangkan inovasi-inovasi baru supaya konsumen tetap setia dan tidak berpaling ke bengkel variasi mobil lain.

CV Sumber Jaya Sakti Kediri merupakan bengkel variasi yang cukup dikenal dikota Kediri yang bergerak dalam bisnis penyedia dan pemasangan bermacam-macam variasi mobil interior maupun eksterior ini terletak di Jl. Airlangga no 5. Tempat ini merupakan tempat yang sangat strategis. Dengan perkembangan tersebut diharapkan suatu perusahaan mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan tenaga kerja yang mumpuni dalam bidangnya diantaranya adalah Lingkungan Kerja, Motivasi dan kepemimpinan yang diterapkan pada masing masing organisasi, ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi perusahaan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Menurut Handoko (2008:4) “manajemen sumber daya manusia” adalah “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar mampu bersaing dan agar tujuan strategis perusahaan bisa tercapai perlu untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2010:9) didefinisikan sebagai berikut:

> Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) dalam jurnal Rumengan dan Mekel (2015) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk mencapai tujuannya tentunya organisasi atau perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya atau karyawanya. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan perusahaa atau belum.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam hal ini ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2001:183) dalam jurnal Mandey dan Lengkong (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015), Rumengan dan Mekel (2015), Lukman dan Adolfina (2015) dan Runtunuwu, dkk. (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh

peneliti pada CV Sumber Jaya Sakti Kediri, lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan, diantaranya tata ruang, penempatan peralatan kerja, pemanfaatan ruang yang kurang baik, kemudian hubungan antar sesama rekan kerja yang kurang diperhatikan pimpinan perusahaan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Menurut Robbins (2010:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk. (2014) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja dan Motivasi, Kepemimpin juga merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Menurut Tampubolon (2007:114). Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Komala (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Alasan – alasan utama penggunaan lingkungan kerja motivasi dan kepemimpinan adalah untuk mengetahui bagaimana variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di CV Sumber Jaya Sakti Kediri dan untuk menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari kinerja yang dihasilkan perusahaan, untuk

meningkatkan mutu dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar dapat mengikuti perkembangan global pada saat ini.

Berdasarkan uraian Latar belakang diatas , maka peneliti perlu melakukan penelitian dengan menggunakan judul: **" Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sumber Jaya Sakti Kediri."**

II. METODE

Pendekatan Penelitian

Menurut Arikunto (2008:23), "pendekatan penelitian" merupakan "cara atau metode mengadakan penelitian". Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena data kuantitatif yang dikumpulkan merupakan data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang dikonversikan ke angka-angka. Data kualitatif yang diangkakan misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan merupakan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menjelaskan tentang variabel yang diteliti, konsep variabel, indikator serta skala pengukuran, sehingga terdapat variabel-variabel yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi yaitu variabel yang situasi dan kondisinya tergantung variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan, diantaranya:

1. Lingkungan Kerja (X1)
   Adapun indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti, (2010:46) adalah sebagai berikut :
   a. Penerangan ($X_{1,1}$)
   b. Temperatur ($X_{1,2}$)
   c. Kebisingan ($X_{1,3}$)
   d. Hubungan kerja ($X_{1,4}$)
   e. Dekorasi ($X_{1,5}$)
2. Motivasi (X2)
   Adapun indikator - indikator Motivasi menurut Robert dan Angelo, (2008:202) adalah sebagai berikut :
   a. Kebutuhan ($X_{2,1}$)
   b. Design pekerjaan ($X_{2,2}$)
   c. Kepuasan ($X_{2,3}$)
   d. Keadilan ($X_{2,4}$)
   e. Harapan ($X_{2,5}$)
   f. Tujuan ($X_{2,6}$)
3. Kepemimpinan (X3)
   Adapun indikator - indikator Kepemimpinan menurut Martoyo,

(2009:176-179) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan analitis ($X_{3,1}$)
b. Kemampuan berkomunikasi ($X_{3,2}$)
c. Keberanian ($X_{3,3}$)
d. Kemampuan mendengar ($X_{3,4}$)
e. Ketegasan ($X_{3,5}$)

4. Kinerja Karyawan (Y)

Adapun indikator - indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara, (2010:20) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas (Y_1)
b. Kuantitas (Y_2)
c. Pelaksanaan Tugas (Y_3)
d. Tanggung jawab (Y_4)

Populasi Dan Sampel

Jumlah populasi karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri terdiri dari 35 orang karyawan. Maka dari itu peneliti menggunakan seluruh karyawan dengan jumlah 35 orang untuk dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015:156), "sampling jenuh" adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari data jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah menggunakan bantuan program *SPSS* versi 20 diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel Uji Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,589	,404		-1,459	,155
Lingkungan Kerja	-,220	,030	-,264	-7,380	,000
Motivasi	1,465	,059	2,039	24,929	,000
Kepemimpinan	-,724	,047	-,884	-15,488	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data tabel di atas dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

$$= (-0{,}589) + (-0{,}220)X_1 + 1{,}645X_2 + (-0{,}724)X_3$$

a. a = -0,589; artinya apabila lingkungan kerja (X_1), motivasi(X_2) dan kepemimpinan (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali atau sama dengan 0 (nol) maka kinerjakaryawan (Y) adalah sebesar -0,589.
b. b_1 = -0,220; artinya apabila lingkungan kerja (X_1) naik 1 kali dan motivasi (X_2) serta kepemimpinan

(X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar -0,220 kali.

c. b_2 = 1,645; artinya apabila motivasi (X_2) naik 1 kali dan lingkungan kerja (X_1) serta kepemimpinan (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,645 kali.

d. b_3 = -0,724; artinya apabila kepemimpinan (X_3) naik 1 kali dan lingkungan kerja (X_1) serta motivasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar -0,724 kali.

Dari persamaan di atas diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan menunjukkan angka negatif. Sedangkan dari variabel bebas Motivasi menunjukkan angka positif. Hal ini berarti menunjukkan dari ketiga variabel di atas yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi dengan koefisien regresi sebasar 1,645.

Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) adalah menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Untuk lingkungan kerja (X_1) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → H_0 diterima; artinya lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Untuk motivasi (X_2) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → H_0 ditolak; artinya disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Untuk kepemimpinan (X_3) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → H_0 ditolak; artinya kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji F (Simultan)

Hasil dari uji F (pengaruh secara simultan) antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig = 0,000 < 0,05 → H_0 ditolak; artinya secara bersama-sama lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarakan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan

kerja merupakan suatu hal yang penting untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015), Rumengan dan Mekel (2015), Lukman dan Adolfina (2015) dan Runtunuwu, dkk. (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini bertentangan oleh penelitian yang dilakukan oleh Pokatong, dkk. (2015) dan Mamangkey, dkk. (2015) yang menyatakakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan perbedaan antara penelitian terdahuu dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada variabel motivasi (X2 dan kepemimpinan (X3). Persamaan pada teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan teknik sampling menggunakan sampling jenuh.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robert dan Angelo (2008) “Motivasi” merupakan “proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.”

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk. (2014) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komala (2014) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarakan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan Tampubolon, (2007) “Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.”

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Komala (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinani berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menciptakan kinerja yang baik tidak mudah karena kinerja yang baik akan dapat tercipta jika terdapat variabel-variabel yang mempengaruhinya, antara lain lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berbengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015), Lukman dan Adolfina (2015), Mamangkey, dkk. (2015), Pokatong, dkk. (2015), Runtunuwu, dkk. (2015), Priyo, dkk. (2014), Parerung (2014) dan Komala (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2008. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta

Chatab,N. 2007. *Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfabeta

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:BPFE

Komala S.Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis,* (Online), VI (2): 119-127, tersedia: (http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB). diunduh 17 Maret 2016.

Lukman, N.S. dan Adolfina. 2015. Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi,* (Online), 3 (1): 1013-1023, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 19 April 2016.

Mamangkey, T.J., Tumbel, A., Uhing, Y. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Bangun Menang *Beverages Company* Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (1): 737-747, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 25 April 2016.

Mandey, M.A. dan Lengkong, V.P.K.. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (3): 1383-1394, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 12 April 2016.

Mangkunegara, A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosda Raya

Martoyo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE

Parerung, A., Adolfina, Mekel, P.A. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 2 (4): 688-696, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 8 Januari 2016.

Pokatong, O.H. F., Mananeke, L., Loindong, S. 2015. Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (2): 660-670, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 29 April 2016.

Priyo, W., Raditya, Alhabsji, T., Al Musadieq, Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Stars International Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), 11 (1): 1-10, tersedia: (http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab). diunduh 17 Maret 2016.

Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Sthepen P.: Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat

Robert.K,. Angelo.K. 2008. *Perilaku Organisasi. Buku 1 dan 2*. Jakarta: Serambi

Runtunuwu, H.J., Lapian, J., Dotulong, L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (3): 81-89, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 17 Maret 2016.

Rumengan, L.T. dan Mekel, P.A. 2015. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (1): 890-899, tersedia:

(http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 08 Januari 2016.

Sanusi, A. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.STIE : YKPN

Simanjuntak, J.P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfa Beta

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis kompetensi SDM.* Yogyakarta: Andi Offset

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana

Tampubolon, B.D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Srandaris