

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SRIWIJAYA MITRA MEDIA PALEMBANG**



OLEH:

Budi Ardiansah

NIM: 14190060

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH

PALEMBANG

2018



Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

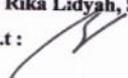
Formulir E.4

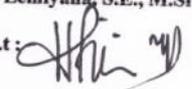
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

Nama : Budi Ardiansah
Nim/Jurusan : 14190060 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang

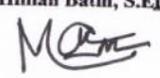
Telah diterima dalam Ujian Munaqasyah pada tanggal 1 Agustus 2018

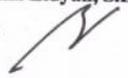
PANITIA UJIAN SKRIPSI

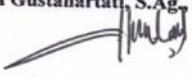
Tanggal Pembimbing Utama : Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak., CA
t.t: 

Tanggal Pembimbing Kedua : Lemiyana, S.E., M.Si
t.t: 

Tanggal Penguji Utama : Juwita Anggraini, M.H.I
t.t: 

Tanggal Penguji Kedua : Mail Hillian Batin, S.E., M.E
t.t: 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak., CA
t.t: 

Tanggal Sekretaris : Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum
t.t: 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Budi Ardiansah
NIM : 14190060
Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juli 2018
Saya yang menyatakan



Budi Ardiansah
NIM.14190060



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Sripsi berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan
Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Mitra Media
Palembang
Dinalisa oleh : Budi Ardiansah
NIM : 14190060

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, Agustus 2018
Dekan,


Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SRIWIJAYA MITRA MEDIA PALEMBANG**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Budi Ardiansah
NIM : 14190060
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

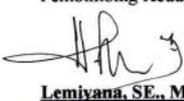
Wassallamu'alaikum wr. wb

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,


Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 197504082003122001


Lemiyana, SE., M.Si
NIP. 1605061761

MOTTO :

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا (2) وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ
يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ (سورة الطلاق: 2-3)

لَوْ كَانَ نُورُ الْعِلْمِ بِالْمُنَى مَا كَانَ يَبْقَى فِي الْبَرِيَّةِ جَاهِلٌ

“Seandainya Ilmu bisa didapat hanya dengan berangan-angan. Tentu tidak
ada orang bodoh di muka bumi ini” (Ahmad Al-Hasyimi dalam bukunya
“Jawahirul Adab”)

*Jangan cari banyak, tapi cari Ridho Orang tua dan cari Berkah nya
(Penulis)*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- *Kedua orangtuaku yang tercinta, Ayahanda Abdul Kadir dan Ibunda Asiah*
- *Kedua Kakak dan Adik Perempuan ku Benny Hidayat, Dedi Cahyadi dan Indah Permatasari*
- *Semua teman seperjuangan EKI 2014*
- *Almamaterku tercinta*

Abstrak

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Tujuan dari penelitian ini dilakukan mengetahui analisa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang. Pada penelitian ini sampel yang di ambil sebanyak 40 responden. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Sampel Jenuh*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis pada penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan program *Eviews 9.0*.

Disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,0228 < 0,05$, sedangkan variabel independen lingkungan kerja dengan nilai signifikan $0,8830 > 0,05$, kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,4658$ dan motivasi kerja dengan nilai signifikan $0,8684 > 0,05$ tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) adalah sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,785 atau 78,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan atas segala nikmat dan karunia-Nya dan shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Saat ini penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidaklah mudah, karena begitu banyaknya hambatan, namun berkat doa, bimbingan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan sesuai rencana, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak rasa syukur dan terimakasih kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya, yang selalu memberikan karunia-Nya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Kedua orang tuaku yang tercinta, ayahanda Abdul Kadir dan Ibunda Asiah yang telah memberikan kasih sayangnya dengan penuh cinta, semangat yang luar biasa baik dukungan moril ataupun materil dan do'a yang selalu menyertaiku sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua saudara laki-laki dan adik perempuan ku Benny Hidayat, Dedi Cahyadi S.Kom dan Indah Permatasari yang selalu memberikan semangat luar biasa, kasih sayang yang penuh, sebagai motivasi bagi penulis untuk bisa memberikan hasil yang terbaik yang kelak berguna untuk semuanya.
4. Sahabat baikku Bella Yuliana S.E, Diah Ayu, Devi Agusta Anggraini, Ayu Afrilisa, Aster Liandhea, Desma Kartini, Deo tanaka, Bayu Renaldi, Dian Andini S.Eyang telah memberikan semangat, menasihati memberikan masukan dan selalu bersama-sama dalam keadaan apapun serta memberikan motivasi disetiap harinya.
5. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Dr. Qadariyah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
8. Ibu Rika Lidyah SE., M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak membantu hingga penulis menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Lemiyana, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan saran, dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

10. Ibu Dr. Maya Panorama, SE.,M.Si.,Ph.D selaku pembimbing akademik terbaik yang selalu memberikan bimbingan, doa serta perhatiannya selama masa perkuliahan..
11. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya pada Program Studi Ilmu Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
12. Pak Taufik Iskandar selaku Kepala PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang yang telah mengizinkan saya dalam melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
13. Mba Windah Hidayati selaku HR PT. Sriwijaya Mitra Media yang telah membantu saya dalam mendapatkan data yang saya butuhkan dan menyebarkan data kuisisioner di perusahaan.
14. Seluruh Staff karyawan Perusahaan PT. Sriwijaya Mitra Media yang telah bersedia meluangkan waktu nya dan bersedia untuk mengisi kuisisioner yang telah saya sebar.
15. Teman-teman seperjuangan EKI 2 Squad (2014) tercinta yang tidak bisa disebutkan semuanya terimakasih banyak atas kerjasamanya, info seputar perkuliahan dan bantuannya selama ini. Semoga perjuangan kita tercatat sebagai amal ibadah.
16. Seluruh teman-teman kosan yang selalu setia selama beberapa tahun ini untuk tinggal bersama Jeksen, Mahendra, Endar, Dego, Dede, Wawan, Ahmad Prawoto yang selalu membantu dan memberikan semangat dikala sedang suntuk.

17. Seluruh pihak yang membantu dan teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Dalam membuat skripsi ini penulis sangat banyak kekuarangan karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Tetapi penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak.

Akhir kata penulis memohon ampun kepada Allah SWT, apabila terdapat penulisan yang salah. Penulis juga manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dengan penuh rasa hormat serta kerendahan hati, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca dimasa yang akan datang.Amiin

Palembang, Juli 2018

Penulis

Budi Ardiansah
NIM : 14190060

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Keaslian.....	ii
Halaman Pengesahaan.....	iii
Nota Dinas.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Masalah.....	10
D. Manfaat Masalah.....	10
BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kepemimpinan	12
2. Konsep Lingkungan Kerja	18
3. Kepuasan Kerja	22
4. Motivasi Kerja.....	25

5. Kinerja.....	31
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Pemikiran Teoritis	53
D. Pengembangan Hipotesis	55
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	56
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
4. Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Setting Penelitian	60
B. Desain Penelitian.....	60
C. Jenis dan Sumber Data	61
D. Populasi dan Sampel Penelitian	61
E. Metode Pengumpulan Data	62
F. Variabel-variabel Penelitian.....	64
G. Teknik Analisis Data.....	67
1. Uji Instrumen Penelitian	67
2. Uji Asumsi Klasik	69
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	72
4. Uji Hipotesis	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	75
B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	77

1. Uji Validitas	77
2. Uji Reliabilitas	79
C. Uji Asumsi Klasik.....	80
1. Uji Normalitas.....	80
2. Uji Multikolinieritas.....	81
3. Uji Heteroskedastisitas.....	82
4. Uji Linieritas	83
5. Uji Autokorelasi	84
D. Analisis Regresi Linier Berganda	85
E. Uji Hipotesis	88
1. Uji T (Parsial).....	88
2. Uji F (Simultan dan Kelayakan Model).....	91
3. Uji Koefisien Determinasi/Adjusted R Square (R^2).....	93
F. Pembahasan Hasil Penelitian	94

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	100
B. Saran.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.2 : Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	7
Tabel 1.3 : Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.4 : Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	8
Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian terdahulu	45
Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan	62
Tabel 3.2 : Skala Likert.....	64
Tabel 3.3 : Definisi Operasional Variabel	65
Tabel 3.4 : Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	68
Tabel 3.5 : Pengujian Keputusan Autokorelasi.....	71
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	75
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Instrumen	77
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	79
Tabel 4.6 : Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.7 : Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.9 : Hasil Uji Linieritas	83
Tabel 4.10 : Hasil Uji Autokorelasi	84
Tabel 4.11 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.12 : Hasil Uji T (Parsial).....	89
Tabel 4.13: Hasil Uji F (Simultan dan kelayakan Model)	92
Tabel 4.14 : Hasil Uji Adjusted R Square.....	94

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 : Jumlah Pelanggan Aktif Sriwijaya Vision	5
--	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	55
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan bisnis yang terjadi pada era globalisasi saat ini, menuntut kualitas sumber daya manusia yang baik. Supaya kualitas sumber daya manusia tersebut baik dan tujuan organisasi tercapai maka perlu adanya manajemen yang baik pula. Semakin besarnya tingkat persaingan usaha di dalam dunia kerja menuntut kualitas sumber daya manusia yang andal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.¹

Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus lah baik. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.² Oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang

¹Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 1.

²Veithzal Rivai Zainal, *et.al., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 406.

ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa adanya manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.³

Namun ketika praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepemimpinan termasuk faktor kinerja karyawan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan

³Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 87.

mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.⁴

Adapun faktor lain kinerja karyawan ialah lingkungan kerja yang merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.⁵

Tidak hanya kepemimpinan dan lingkungan kerja saja melainkan Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang bersifat individual. Kepuasan kerja setiap karyawan akan berbeda satu sama lain, dan banyak aspek yang mempengaruhi. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan konsekuensi berfikir, perasaan, dan perilaku beberapa aspek pekerjaan, dengan menggambarkan hubungan efektif dan emosi.⁶

Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad kuat untuk bekerja keras.

⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 191.

⁵ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm 43.

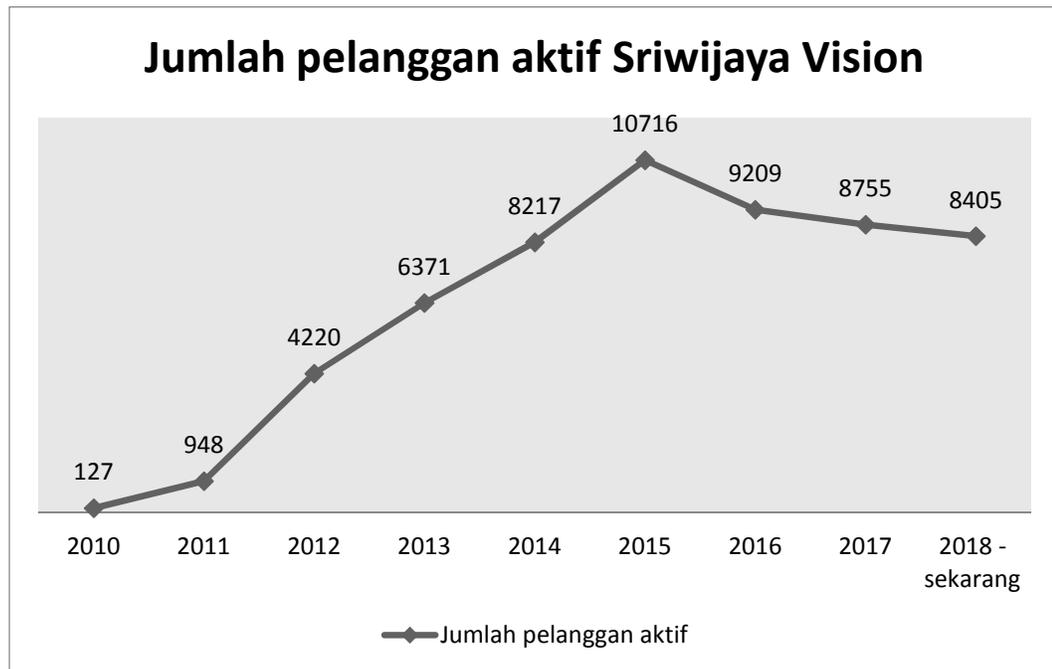
⁶ Ishardita Pambudi Tama dan Dewi Hardiningtyas, *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*, (Malang: UBPress, 2017), hlm 51.

Memperoleh hasil yang memuaskan membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang.⁷

Untuk menjelaskan fenomena yang terjadi, maka diambil perusahaan PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang sebagai objek penelitian. PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa TV kabel berlangganan. Para pemimpin di perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, kenyamanan lingkungan kerja yang tidak sama, kepuasan kerja yang berbeda juga dan motivasi kerja yang berbeda-beda pula yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari 3 orang karyawan, kepemimpinan di PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang sejak berdiri hingga sekarang sudah mengalami 4 kali pergantian pemimpin dari awal berdiri dan setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan masing-masing hal ini yang dapat menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan. Adapun perkembangan perusahaan PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang dapat dilihat dalam grafik di bawah ini:

⁷Hiqmad Muharman Piliangsani, *A to Z Bisnis Rumahan*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), hlm 25.



(Sumber Data PT. Sriwijaya Mitra Media)

Berdasarkan dari hasil grafik pelanggan aktif PT. Sriwijaya Mitra Media di atas dapat dilihat bahwasanya dari tahun 2010-2015 terjadi peningkatan yang cukup tinggi pada jumlah pelanggan aktif sehingga hal ini menyatakan adanya perkembangan yang begitu pesat dari tahun 2010-2015, adapun dari tahun 2016-2018 hingga sekarang dilihat dari grafik diatas menyatakan adanya penurunan sedikit demi sedikit dalam hal jumlah pelanggan aktif, hal bisa saja terjadi dikarenakan menurunnya tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut sehingga menjadikan pelanggan aktifnya pun menurun.

Dari fenomena di atas, dan hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari 4 variabel independen (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
***Research Gap* Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	- Aurelia Potu (2013) ⁸
Tidak berpengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	- Munparidi (2012) ⁹	

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aurelia Potu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Munparidi menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁸ Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal. 1208-1218.

⁹Munparidi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang*, Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375.

Tabel 1.2
Research Gap Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Zainul Hidayat - Muchamad Taufiq (2012) ¹⁰
Tidak berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) ¹¹	

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	- I Wayan Juniantara - I Gede Riana (2015) ¹²
Tidak berpengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	- Irhamatul Jariyati (2016) ¹³	

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

¹⁰ Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944.

¹¹ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar*, Jurnal Economia, Vol 9, Nomor2, Oktober 2013, (Jepara: Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara, 2013).

¹² I Wayan Juniantara dan I Gede Riana, *Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Koperasi di Denpasar*, ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015 : 611-628, (Bali: Universitas Udayana, 2015).

¹³ Irhamatul Jariyati, *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*, Skripsi, (Sumenep: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016), hlm 87-88.

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Irhamatul Jariyati menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Research Gap Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	- Ivonne A. S. Sajangbati (2013) ¹⁴
	Tidak berpengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	- Munparidi (2012) ¹⁵

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ivone A. S. Sajangbati menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Munparidi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan tersebut menjelaskan dalam dunia kerja, bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi

¹⁴ Ivonne A. S. Sajangbati, *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*, ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal 667-678, (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2013).

¹⁵ Munparidi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang*, Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375, (Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya, 2012).

kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja, serta hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis sangat tertarik untuk meneliti kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media dikarenakan PT. Sriwijaya Mitra Media merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa multimedia atau TV kabel berlangganan yang sedang berkembang pesat di kota Palembang saat ini.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang?

4. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Mitra Media Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian ini tidak lain adalah untuk mencari jawaban ilmiah atas masalah-masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini tidak lain adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra MediaPalembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Mitra MediaPalembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Peneliti, diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan mampu diterapkan di dunia Kerja.
- b. Bagi Pembaca, Dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan pada PT . Sriwijaya Mitra Media Palembang serta memberikan perhatian dalam hal Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- d. Bagi Akademisi, memberikan referensi tambahan bagi kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kata “*to lead*” jelas diambil dari ekspresi Viking. *Leadership is capability of persuading others to work together undertheir direction as a team to accomplish certain designated objectives* (kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu), demikian tulis James M. Black dalam buku “*Management, A guide to Executive command*”.

Pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk

mencapai tujuan-tujuan tertentu. Beberapa pakar lain menjelaskan pengertian kepemimpinan sebagai berikut:¹⁶

1. Schermerhorn: kepemimpinan merupakan proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.
2. Gary Yukl: kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
3. Jeff Madura: kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasan orang lain demi mencapai sasaran bersama.

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁷

¹⁶ Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 87.

¹⁷ Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 3.

b. Variabel-variabel kepemimpinan

Variabel-variabel kepemimpinan adalah:¹⁸

1. Cara berkomunikasi

Seorang pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, pastinya hal ini akan memudahkan bagi karyawannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam memberikan informasi sulit dipahami dan dimengerti oleh bawahannya atau karyawannya, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tercapai, namun di sisi lainnya para karyawan atau bawahan merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Sehingga di sini kemampuan untuk berkomunikasi bagi seorang pemimpin benar-benar merupakan kunci peranan penting guna memperlancar dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan kaitannya dengan operasional perusahaan.

¹⁸ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm 35-37.

2. Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin selain memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau nonfinansial.

3. Kemampuan memimpin

Tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk memiliki kemampuan memimpin berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif atau bebas kendali. Masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Jika seorang dengan gaya kepemimpinan otokratik maka kendali pengambilan keputusan akan berada sepenuhnya di tangan pemimpin. Jika menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pengaruh pengambilan keputusan mengikutsertakan karyawan (bawahan), sedangkan gaya kepemimpinan bebas kendali, kendali pengambilan keputusan berada di para karyawan tetapi masih dalam pengawasan pimpinan sepenuhnya.

4. Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin diharuskan mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian keputusan yang telah diambil tersebut berlaku efektif dalam menumbuhkan rasa percaya diri para karyawannya.

5. Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan meskipun gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja (*positive leadership*). Hal ini sesuai sekali dengan gaya kepemimpinan melalui pendekatan manusiawi, di mana para karyawan diharuskan untuk bekerja dengan sepenuh hati sehingga menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun.

c. Teori Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan Trait

Teori kepemimpinan ini mempunyai konsep dalam mengidentifikasi sifat-sifat (fisik, intelektual dan karakteristik pribadi)

yang membedakan antar pimpinan dengan yang bukan pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa banyak faktor kognitif dan psikologis dari seorang pimpinan, seperti inteligensi, ambisi dan keagresifan. Sifat-sifat kepemimpinan tersebut seperti; *personal drive, desire to lead, self confidence, knowledge of bussiness, creativity and originality, positive affectivity, flexibility and adoptiveness, charisma, cognitive ability, honesty dan integrity.*

2. Teori Kepemimpinan Group and Exchange

Teori kepemimpinan ini memandang bahwa sebuah kelompok atau anggota dapat mempengaruhi pimpinan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota yang memiliki hubungan sangat baik dengan pimpinannya akan memberikan performa dan kontribusi kerja yang lebih baik. Kepemimpinan adalah sebuah proses pertukaran (timbang balik) antara pimpinan dan anggotanya guna pencapaian tujuan institusi.

3. Teori Kepemimpinan Contingency

Teori kepemimpinan ini ditinjau dari gaya kepemimpinan dan lingkungan/situasi kerja yang menyenangkan. Kondisi ini ditentukan oleh faktor pimpinan member *relationship. Degree of the structure and pimpinan's position power.* Situasi kerja menjadi sangat menyenangkan

bagi pimpinan jika ketiga faktor tersebut berada pada tingkat yang tinggi ataupun berlaku sebaliknya¹⁹.

4. Teori Kepemimpinan *Path-Goal*

Teori kepemimpinan ini didasarkan pada teori motivasi *expectancy*. Di mana konsepnya adalah pimpinan yang efektif bergantung pada tugas dan kepuasan *member* (pengguna). Pimpinan akan diterima dengan baik jika anggota menganggap pimpinan adalah instrumen untuk mencapai kepuasan mereka²⁰.

2. Konsep Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

¹⁹ Mukhtar, Hapzi Ali, dan Mardalena, *Efektivitas Pimpinan Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 35.

²⁰*Ibid.*, hlm 35.

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.²¹

Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.²²

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya

²¹ Sedarmayanti, *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm 2.

²² Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 51.

baik sebagai peorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.²³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya yaitu:²⁴

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja

²³*Ibid.*, hlm 51-52.

²⁴ Sedarmayanti, *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm 28.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan dengan indikator:²⁵

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

1. Tata warna
2. Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator:

1. Bunyi musik
2. Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi udara, dengan indikator:

1. Suhu udara
2. Kelembaban udara

²⁵Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 57.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.²⁶

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.²⁷

“Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.²⁸

Berdasarkan berbagai pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu *perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri*. Apabila pegawai bergabung dalam

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 413.

²⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm 279.

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 117.

suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.²⁹

b. Indikator Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) organisasi dan manajemen; (c) kesempatan untuk maju; (d) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; dan (e) rekan kerja.³⁰

²⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm 303.

³⁰ Veitzhal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm 860.

c. Teori Kepuasan kerja

Adapun teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:³¹

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.
2. Teori Keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama teori keadilan yakni input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini karakteristik kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber

³¹Veithzal Rivai Zainal, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 406.

kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* berarti faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari

luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk mendapatkan kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.³²

Dengan demikian, membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau bersikap, berbuat, dan bertindak. Faktor pendorong ini sering kali dikaitkan dengan kebutuhan atau keinginan. Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Selain itu, kebutuhan atau keinginan yang dirasakan pegawai sangat kompleks sifatnya. Oleh karena itu, untuk mengetahui kebutuhan apa apa yang diinginkan pegawai, maka pimpinan perlu melakukan survei terhadap setiap bawahannya.

Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertaruhkan kehidupan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggerakkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja dapat dikatakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.³³

³² Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm 191.

³³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm 264.

Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

b. Indikator Motivasi kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, adalah:³⁴

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.

³⁴ Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 177.

3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dari kritik terhadap sesuatu.

c. Teori Motivasi Kerja

Beberapa ahli motivasi menjelaskan teorinya terkait dengan motivasi seseorang dalam memenuhi kebutuhannya adalah sebagai berikut:³⁵

1. Abraham Maslow: Teori Tingkatan kebutuhan (*Hierarchy's of Needs*)

Menurut Maslow tingkatan manusia merupakan prediktor maupun *descriptor*, oleh sebab itu Maslow mendasarkan teorinya pada dua (2) dimensi, yaitu: *pertama*. Kebutuhan manusia tergantung pada apa yang telah ia miliki, kebutuhan yang belum terpuaskan tidak akan bergerak sebagai motivator. *Kedua*. Kebutuhan-kebutuhan tersebut disusun dalam tingkatan kepentingan. Apabila suatu kebutuhan telah terpuaskan, maka kebutuhan akan bergerak pada tingkatan kebutuhan di atasnya.

³⁵ Alifiulahtin Utamingsih, *Gender dan Wanita Karir*, (Malang: Tim UB Press, 2017), hlm 71-74.

Teori Maslow mengatakan bahwa, setiap orang berusaha memenuhi kebutuhannya dalam lima tingkatan: kebutuhan yang lebih pokok atau mendasar dari individu, yang merupakan tingkatan (*hierarchy*) kebutuhan, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Dengan kata lain, kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi dulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mempengaruhi atau mengendalikan perilaku seseorang.

2. Alderfer: Teori ERG

Pendapat Maslow tentang kebutuhan manusia juga didukung oleh Alderfer, yang mengatakan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang bersifat hirarki. Namun Alderfer menyempurnakan sekaligus membagi hirarki kebutuhan Maslow ke dalam tiga kelompok kebutuhan, yaitu: kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan ketergantungan (*relatedness*), dan kebutuhan perkembangan (*growth*), yang disebut teori ERG.

Penjelasan masing-masing kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Eksistensi (*existence*): yaitu kebutuhan yang dipastikan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja.

2. Keterkaitan atau hubungan (*Relatedness*): adalah kebutuhan akan ketergantungan yang dipusatkan oleh hubungan sosial serta antar pribadi yang bermartabat.
3. Pertumbuhan (*Growth*): merupakan kebutuhan akan perkembangan, dimana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diperoleh dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif, yang mencakup keinginan percaya diri sendiri (*self-confident*).

3. McClelland: Teori n Ach

Beberapa studi menemukan hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi. David C., McClelland seorang psikologi yang terkenal dari Harvard, sejak kebutuhan dengan perilaku dalam bekerja, yang mencakup kebutuhan akan prestasi, kebutuhan dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Tiga kebutuhan yang dimaksud adalah dikenal dengan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement atau n Ach*). Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation atau n Aff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power atau n Pow*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian untuk berprestasi (*need for achievement atau n Ach*) yaitu dorongan untuk melebihi orang lain dalam mencapai standar-standar, menyukai pekerjaan yang penuh tantangan dan berusaha keras untuk berhasil dan berprestasi dalam pekerjaannya.
- 2) Kebutuhan kekuasaan (*need for power atau n Pow*) adalah kebutuhan untuk mampu mempengaruhi (*influence*) individu lain agar berperilaku sedemikian rupa, sehingga senantiasa berperilaku sesuai keinginannya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation n Aff*) merupakan keinginan untuk menjalin suatu interaksi dengan rasa ikut memiliki (*sels of belonging*), dan hubungan antar pribadi dengan ramah dan akrab (*friendly*) serta keterlibatan pada setiap aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Secara sederhana pengertian Kinerja merupakan: “*hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu*”.³⁶

³⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 182.

Kinerja didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.³⁷

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya³⁸.

Dari pengertian di atas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti

³⁷ Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 118.

³⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm 481-482.

berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak mencapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.³⁹

b. Indikator Kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Bukan itu saja dengan mekanisme teknik pengukuran yang baik akan menghasilkan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.⁴⁰

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses

³⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 182.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm 208.

tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. **Kuantitas (jumlah)**

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. **Waktu (jangka waktu)**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. **Pengawasan**

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

c. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja didefinisikan sebagai suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.⁴¹

Penilaian kinerja merupakan kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat di ukur.⁴²

Dalam praktiknya, istilah kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara

⁴¹ *Ibid.*, hlm 184.

⁴² Veithzal Rivai Zainal, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 406.

bergantian atau bersamaan pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, di samping faktor lain di luar perusahaan.⁴³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dikerjakan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kegunaan penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Setelah dinilai, maka karyawan akan memperoleh hasil penilaian kinerja baik berupa angka, huruf dan predikat tertentu. Hasil penilaian kinerja pada akhirnya akan mempengaruhi citra karyawan serta kompensasi yang diperolehnya.⁴⁴

⁴³ Veitzhal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm 549.

⁴⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 189.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penialain kinerja karyawan memberikan banyak manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.⁴⁵

Dengan demikian secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:⁴⁶

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

⁴⁵ Veithzal Rivai Zainal, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 408.

⁴⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 200.

2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikatif efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

e. Aspek-aspek yang dinilai

Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:⁴⁷

1. Kemampuan teknis, adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, tehnik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara

⁴⁷ Veithzal Rivai Zainal, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 416.

menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, merupakan antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan ini tampaknya sangat penting dan prospektif untuk diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka:

Dari penelitian Diana Sulianti K. L. Tobing (2009). Hasil ini memberikan dukungan atas hipotesis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.⁴⁸

Dwi Wahyu Wijayanti (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”. Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung $4,336 > t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial

⁴⁸ Diana Sulianti K. L. Tobing, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37

terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).⁴⁹

Munparidi (2012), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang”. Berdasarkan hasil analisis data, maka disimpulkan sebagai berikut: hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang⁵⁰.

Zainul hidayat dan Muchamad Taufiq (2012), dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta

⁴⁹ Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*, Skripsi, (Semarang: Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2012), hlm viii.

⁵⁰Munparidi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang*, Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375, (Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya, 2012).

motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji F pada tabel 4.18 diperoleh F_{hitung} sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha=0,05$; $df_1=3$; $df_2=50$) sebesar 2.769.⁵¹

Diana Khairani Sofyan (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja Pegawai BAPPEDA” diteliti oleh. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.⁵²

Aurelia Potu (2013), dengan judul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵³

⁵¹ Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944.

⁵² Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikusaleh Industrial Engineering journal Vol. 2 No.1 (2013) 18-23, (Aceh: Jurusan Teknik Industri Universitas Malikusaleh, 2013).

⁵³ Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*,

I Vonne A. S. Sajangbati (2013), dengan judul “Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung”. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.⁵⁴

Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.⁵⁵

Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal. 1208-1218, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013).

⁵⁴ Iyonne A. S. Sajangbati, *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*, ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal 667-678, (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2013).

⁵⁵ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*, Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, (Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2013).

Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila (2014), dengan judul “Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga UD Surya Raditya Negara.⁵⁶

Qurratul Aini SKG, Herianto Sosilo (2014) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat⁵⁷.

Heny Sidanti (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Studi ini menyimpulkan: lingkungan

⁵⁶ Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara*, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 tahun 2014).

⁵⁷ Qurratul Aini SKG, Herianto Sosilo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten*, Pascasarjana Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun⁵⁸.

I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Koperasi di Denpasar”. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.⁵⁹

Irhamatul Jariyati (2016), berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik, dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep area kantor pusat saja⁶⁰.

⁵⁸Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44-53, (Madiun: STIE Dharma Iswara, 2015).

⁵⁹I Wayan Juniantara dan I Gede Riana, *Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Koperasi di Denpasar*, ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015 : 611-628, (Bali: Universitas Udayana, 2015).

⁶⁰Irhamatul Jriyati, *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*, *Skripsi*, (Sumenep: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016)

Dody Chrisnanda (2017), dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan⁶¹.

Doris Flantika (2017), dengan judul “Pengaruh sistem pengukuran kinerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial (Studi empiris pada perusahaan Manufaktur di Kota Padang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja⁶².

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)	Pengaruh komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan sebesar 0,715 yang berarti setiap ada kenaikan	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja yang sama-sama mencari	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan

⁶¹Dody Chrisnanda, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2017)

⁶²Doris Flantika, *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada perusahaan Manufaktur di Kota Padang)*, Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Maret 2017

		PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	kepuasan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,715. Hasil ini memberikan dukungan atas hipotesis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara	pengaruh terhadap kinerja karyawan	menggunakan eviws
2	Dwi Wahyu Wijayanti (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang	Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung 4,336 > t tabel 1,701 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws
3	Munparidi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan

		karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang	Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.	kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	kan eviews
4	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji F pada tabel 4.18 diperoleh F_{hitung} sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha=0,05$; $df_1=3$; $df_2=50$) sebesar 2.769.	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviews
5	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja Pegawai BAPPEDA	Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja yang sama-sama mencari pengaruh	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan

			hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja	terhadap kinerja karyawan	kan evIEWS
6	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan evIEWS
7	I Vonne A. S. Sajangbati (2013)	Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT. Pos	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi dan kepuasan kerja yang	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan

		Indonesia (Persero) cabang Bitung	secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.	sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja pegawai	menggunakan eviws
8	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws
9	Chadek Novi	Pengaruh Stres Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian

	Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2014)	dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara	(1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga UD Surya Raditya Negara.	ini terletak pada variabel kepuasan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws
10	Qurratul Aini SKG, Herianto Sosilo (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws
11	I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian

		terhadap Kinerja karyawan Koperasi di Denpasar	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.	motivasi dan kepuasan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws
12	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Studi ini menyimpulkan: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws
13	Irhamatul Jariyati (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik, dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws

		Kabupaten Sumenep	area kantor pusat saja.		
14	Dody Chrisnanda (2017)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws
15	Doris Flantika (2017)	Pengaruh sistem pengukuran kinerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial (Studi empiris pada perusahaan Manufaktur di Kota Padang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan yang sama-sama mencari pengaruh terhadap kinerja	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian ,metode analisis dan alat uji dengan menggunakan eviws

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka teori merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai hal penting. Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Namun dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana untuk mengoptimalkan kinerja pegawai harus tercipta iklim organisasi atau

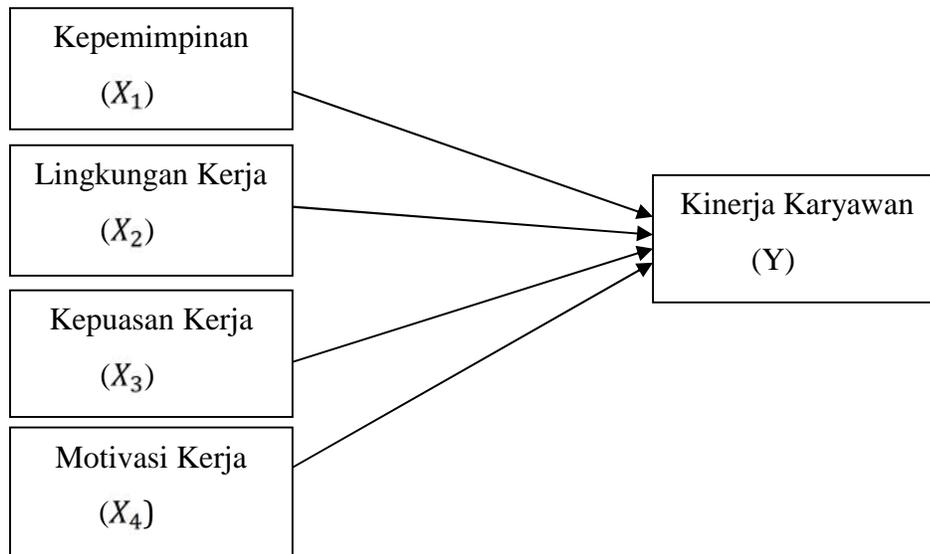
lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja secara maksimal.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Maka kerangka teoritis yang di sajikan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini 2018.

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara

dua variabel atau lebih.⁶³ Berdasarkan teori dan konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Dari penelitian yang pernah dilakukan Aurelia Potu (2013) Dan dari penelitian Dwi Wahyu Wijayanti (2012). Menunjukkan kepemimpinan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel kepemimpinan X_1 naik maka kinerja karyawan Y akan naik. sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemampuan memimpin (*leadership*) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk *teamwork* akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.⁶⁴

Dari dasar penelitian terdahulu di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media.

⁶³. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabet, 2012), hlm 64.

⁶⁴ Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012), hlm 165.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Zainul Hidayat, dan Muchamad Taufiq (2012) serta Diana Khairani Sofyan (2013). Dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Dari dasar penelitian terdahulu di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) serta Diana Sulianti K. L. Tobing (2009). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seseorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

Dari dasar penelitian terdahulu di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati (2013) Dan Ragil Permansari (2013). Menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada.

Dengan demikian dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Dari dasar penelitian terdahulu di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang yang beralamat di Jl. Rudus I, 20 Ilir D II, Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30164 telp (0711) 375681. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Sriwijaya Mitra Media, dikarenakan peneliti ingin mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan tersebut berpengaruh atau tidak nya dalam kinerja mereka terhadap perusahaan.

B. Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka-angka, seperti persentasi tingkat pengangguran, kemiskinan, data rasio keuangan, dan lain sebagainya.⁶⁵ Jenis penelitian adalah penelitian dilapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data primer dan informasi baru yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibuat secara khusus dan sesuai tujuan.

⁶⁵. Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm 109.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan ke karyawan PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang sebagai instrumen penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh melalui penelitian dari sumber pertamanya baik melalui responden maupun hasil pengamatan. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder merupakan data yang tersusun ke dalam dokumen-dokumen, yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku atau majalah yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi⁶⁶.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.⁶⁷

⁶⁶. Suryabrata Sumandu, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm 39.

⁶⁷. Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm 190.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari populasi karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang sebanyak 40 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁸ Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang. Metode sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh dengan menggunakan total populasi. Metode sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, metode ini digunakan jika jumlah populasi relative kecil.⁶⁹

Tabel 3.1
Jumlah karyawan PT. Sriwijaya Mitra Media

Karyawan	Jumlah karyawan
Karyawan	40 orang
Jumlah	40 orang

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk mendapatkan data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Banyak hasil penelitian yang tidak akurat dan masalah penelitian yang tidak

⁶⁸. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, ceakan ke 21*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 85.

⁶⁹. Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm 203.

terpecahkan, karena metode pengumpulan yang digunakan tidak sesuai dengan permasalahan penelitian.⁷⁰

Untuk mendukung metode tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien.⁷¹ Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu kepada karyawan PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang. Tujuan pembuatan kuisisioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keadaan (*reability*) dan kebebasan (*validity*) setinggi mungkin.

Dengan melakukan penyebaran kuisisioner responden untuk mengukur persepsi responden dengan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷² Berikut ini adalah tabel *Skala Likert*.

⁷⁰. Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm 100.

⁷¹. Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 124.

⁷². Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 32.

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

(Sumber : Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*)

2. Dokumentasi

Dokumentasi didefinisikan sebagai catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁷³

F. Variabel-variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas (Independen Variabel) adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel yang lain. Variabel ini menyebabkan perubahan pada variabel terikat (dependen).⁷⁴ Variabel bebas (Independen Variabel) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₄).

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 24.

⁷⁴ Muri Yusus, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), hlm 109.

2. Variabel Terikat (Dependence Variabel)

Variabel Terikat (Dependence Variabel) adalah Variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel yang lain.⁷⁵ Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepemimpinan (Variabel Independen)	suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi ⁷⁶	1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian motivasi 3. Kemampuan memimpin 4. Pengambilan keputusan 5. Kekuasaan yang positif	Likert
2	Lingkungan kerja (Variabel Independen)	segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC),	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Suara 4. Udara	Likert

⁷⁵ Sohfiyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm 10

⁷⁶ Veithzal Rivai, Bachtar, dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 3.

		penerangan yang memadai dan sebagainya ⁷⁷		
3	Kepuasan kerja (Variabel Independen)	keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka ⁷⁸	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. organisasi dan manajemen 3. kesempatan untuk maju 4. gaji 5. rekan kerja 	Likert
4	Motivasi kerja (Variabel Independen)	proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang yang telah ditetapkan ⁷⁹	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisik 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4. Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert
5	Kinerja (Variabel dependen)	hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu ⁸⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan 	Likert

⁷⁷ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 51.

⁷⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 413.

⁷⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm 264.

⁸⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 182.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara untuk menganalisis data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu data-data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan dianalisis. Berdasarkan metode yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini. Dari uraian tersebut maka pemilihan tes statistik yang akan dilakukan adalah regresi linier berganda.

Perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis adalah *software* SPSS 16.0 dan Eviews 9.0 yaitu dengan menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data. Dalam proses analisisnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ditempuh dalam beberapa teknik analisis data yaitu:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁸¹ Uji validitas membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom*

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 89.

(df) = n-2, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid demikian sebaliknya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsisten, daya prediksi, dan akurasi.⁸² Uji realibilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk mengetahui realibilitas konsisten inter item atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *croncach alpha* lebih besar dari 0,60. ke tidak konsisten dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel 3.4
Pedoman untuk interprestasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Aplikasi Analisis mutivariate dengan program SPSS)

⁸² Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm 135.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya, apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal adalah data yang memiliki kurva normal.⁸³ Dengan menggunakan *Histogram Normality Test* pada program *Eviews* 9.0. Hasilnya dilihat pada nilai *Prob.Jarque-Bera* (JB) hitung dengan tingkat *alpha 0,05* (5%). Data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila prob. JB hitung lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan kondisi adanya hubungan linear antarvariabel independen. Karena melibatkan beberapa variabel independen, maka multikolinieritas tidak akan terjadi pada persamaan regresi sederhana (yang terdiri atas satu variabel dependen dan satu variabel independen)⁸⁴. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

⁸³ Sufyan dan Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014), hlm 65.

⁸⁴ Wing Wahyu Winarno, *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009), hlm 5.1.

Dikatakan terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Jika nilai $\text{tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10$ maka terjadi gejala *multikolinieritas* yang tinggi. Dan sebaliknya apabila $\text{VIF} < 10$ maka tidak terjadi *multikolinieritas*⁸⁵.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang dimiliki oleh Eviews 9.0 seperti: *Breusch-Pagan-Godfrey*, *Harvey*, *Glesjer*, *ARCH*, *White* dan lain-lain. Pada uji *Heteroskedasticity* dengan melihat nilai *Prob. F-Statistic* (F hitung). Jika *Prob. F-Statistic* kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas⁸⁶.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Pengujian dilakukan pada Eviews 9.0 dengan menggunakan *Ramsey*

⁸⁵ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), hlm 79.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm 81-83

Reset Test pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linier* apabila nilai *Prob. F* hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%)⁸⁷.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi (*autocorrelation*) adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya. Autokorelasi lebih mudah timbul pada data yang bersifat runtut waktu, karena berdasarkan sifatnya, data masa sekarang dipengaruhi oleh data pada masa sebelumnya. Meskipun demikian, tetap dimungkinkan autokorelasi dijumpai pada data yang bersifat antarobjek (*cross section*)⁸⁸. Pengujian ini menggunakan uji Durbin Watson untuk melihat gejala autokorelasi.

Tabel 3.5
Pengujian Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis	Keputusan	Kriteria
Ada autokorelasi positif	Ditolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl < d < du$
Ada autokorelasi negatif	Ditolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - du < d < 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi	Diterima	$du < d < 4 - du$

⁸⁷ Mansuri, *Model Praktikum Eviews (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur, 2016) hlm 40.

⁸⁸Wing Wahyu Winarno, *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009), hlm 5.26.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu regresi linier dimana variabel terikatnya, variabel (Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (X)⁸⁹. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), Motivasi kerja (X4), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1, b2, b3, b4 = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Kepuasan kerja

X4 = Motivasi kerja

e = *error* / Variabel pengganggu

⁸⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data dengan Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm 89.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Pengujian secara parsial (Uji T) adalah suatu langkah pengujian untuk mengetahui signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.⁹⁰ Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji $Adj R^2$ (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai

⁹⁰ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 138.

koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variasi variabel dependen⁹¹.

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau $0 < R^2 < 1$, yang berarti variasi dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas bila angkanya semakin mendekati 1. Pada penelitian ini juga akan digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah observasinya, karena lebih menggambarkan kemampuan yang seharusnya dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

c. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.⁹² Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Tarif signifikan $\alpha = 0,05$
- b. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

⁹¹ Widarjono, *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya* disertasi Panduan Eviews, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013), hlm 24.

⁹² Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 137.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karateristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	0	0%
21-30 tahun	22	55%
31-40 tahun	17	42,5%
41-50 tahun	1	2,5%
>50 tahun	0	0%
Total	40	100%

(Sumber data diolah peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat rata-rata umur responden dibagi pada 5 kelas interval, yaitu tidak ada karyawan yang berumur < 20 tahun, umur 21- 35 tahun memiliki jumlah paling banyak, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55%, umur 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5%, umur 41-50 tahun yaitu 1 orang atau sebesar 2,5%, serta tidak memilik karyawan yang berumur >50tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	82,5%
Perempuan	7	17,5%
Total	40	100%

(Sumber data diolah peneliti, 2018)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 82,5%. Dan responden perempuan berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 17,5%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Umur	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0%
SMA Sederajat	18	45%
Diploma	6	15%
S1	16	40%
Lainnya	0	0%
Total	40	100%

(Sumber data diolah peneliti, 2018)

Berdasarkan pada tabel 4.3 karakteristik pendidikan terakhir responden tamatan SMP tidak ada karyawan yang tamatan SMP, tamatan SMA Sederajat berjumlah 18 orang atau sebesar 45%, tamatan Diplomaberjumlah 6 orang

dengan persentase 15%, responden tamatan S1 berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 40%, serta tamatan lainnya tidak ada sama sekali.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, untuk mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	$r_{tabel}(\alpha = 0,05\%)$	Keterangan
<i>Kepemimpinan (X1)</i>	X1.1	0,619	0,3120	Valid
	X1.2	0,387	0,3120	Valid
	X1.3	0,600	0,3120	Valid
	X1.4	0,636	0,3120	Valid
	X1.5	0,718	0,3120	Valid
	X1.6	0,795	0,3120	Valid
	X1.7	0,706	0,3120	Valid
	X1.8	0,391	0,3120	Valid
	X1.9	0,657	0,3120	Valid
	X1.10	0,353	0,3120	Valid
<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	X2.1	0,549	0,3120	Valid
	X2.2	0,690	0,3120	Valid
	X2.3	0,568	0,3120	Valid
	X2.4	0,690	0,3120	Valid
	X2.5	0,656	0,3120	Valid
	X2.6	0,648	0,3120	Valid
	X2.7	0,733	0,3120	Valid
	X2.8	0,697	0,3120	Valid

	X2.9	0,754	0,3120	Valid
	X2.10	0,765	0,3120	Valid
<i>Kepuasan Kerja (X3)</i>	X3.1	0,527	0,3120	Valid
	X3.2	0,533	0,3120	Valid
	X3.3	0,586	0,3120	Valid
	X3.4	0,771	0,3120	Valid
	X3.5	0,658	0,3120	Valid
	X3.6	0,673	0,3120	Valid
	X3.7	0,686	0,3120	Valid
	X3.8	0,667	0,3120	Valid
	X3.9	0,516	0,3120	Valid
	X3.10	0,461	0,3120	Valid
<i>Motivasi Kerja (X4)</i>	X4.1	0,426	0,3120	Valid
	X4.2	0,554	0,3120	Valid
	X4.3	0,558	0,3120	Valid
	X4.4	0,714	0,3120	Valid
	X4.5	0,624	0,3120	Valid
	X4.6	0,748	0,3120	Valid
	X4.7	0,689	0,3120	Valid
	X4.8	0,538	0,3120	Valid
	X4.9	0,582	0,3120	Valid
	X4.10	0,550	0,3120	Valid
<i>Kinerja (Y)</i>	Y1	0,697	0,3120	Valid
	Y2	0,665	0,3120	Valid
	Y3	0,654	0,3120	Valid
	Y4	0,681	0,3120	Valid
	Y5	0,700	0,3120	Valid
	Y6	0,661	0,3120	Valid
	Y7	0,702	0,3120	Valid
	Y8	0,704	0,3120	Valid
	Y9	0,791	0,3120	Valid
	Y10	0,684	0,3120	Valid

(Sumber Data diolah menggunakan SPSS 16.0, 2018)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas hasil pengolahan data kesemua variabel, menunjukkan bahwa seluruh *perason Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,3120)$, artinya seluruh pertanyaan

tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut bisa dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur untuk mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
<i>Kepemimpinan (X1)</i>	0,741	0,60	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	0,744	0,60	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja (X3)</i>	0,797	0,60	Reliabel
<i>Motivasi kerja (X4)</i>	0,761	0,60	Reliabel
<i>Kinerja (Y)</i>	0,803	0,60	Reliabel

(Sumber Data diolah SPSS 16.0, 2018)

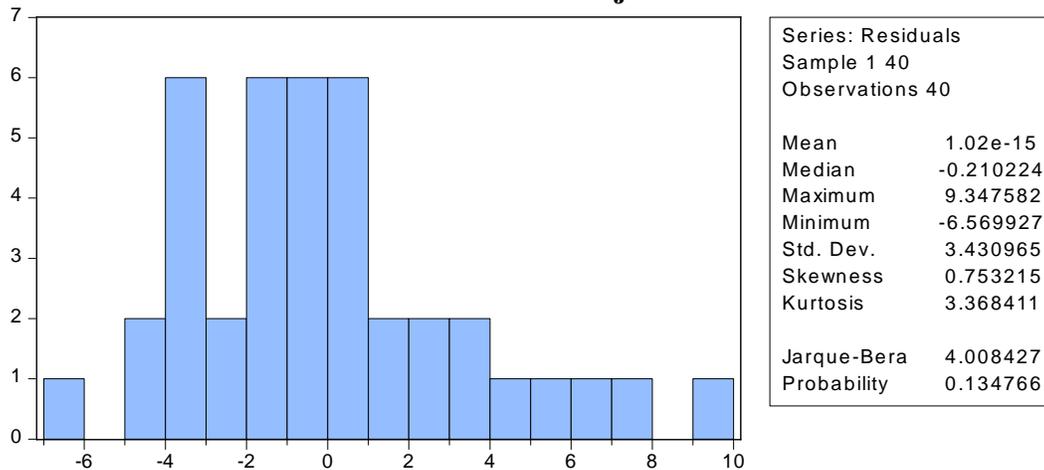
Berdasarkan tabel 4.5 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*, karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis lebih lanjut normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Pada penelitian ini, uji normalitas diukur melalui uji *Histogram Normality Test* pada program *Eviews 9.0 for windows*. Distribusi data dapat dinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai *Probability Histogram Normality Test*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas



(Sumber Data diolah menggunakan Eviews 9.0, 2018)

- a) Probabilitas *Jarque Bera* sebesar 0,134766 Tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat dari tabel 4.6 hasil pengujian *Histogram Normality Test* yang dilakukan menggunakan program *E-Views 9.0 for windows* perbandingan probabilitas *Jarque- Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan

(α) adalah $0,134766 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Pada penelitian ini, uji multikolinieritas diukur melalui uji VIF (*Variance Inflation Factors*) pada program *Eviews 9.0 for windows* yang dilihat pada nilai *centered* VIF. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors

Date: 01/14/10 Time: 17:15

Sample: 1 40

Included observations: 40

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	57.48898	175.3136	NA
X1	0.041824	199.4554	1.713465
X2	0.038633	154.1833	2.134676
X3	0.031999	138.1769	1.317121
X4	0.048639	207.1301	1.870393

(Sumber Data diolah menggunakan Eviews 9.0, 2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai *Centered* VIF (*variance Inflation Factors*) < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa kesemua variabel tidak terjadi multikolinieritas (non-multikolinieritas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Penelitian ini, uji heteroskedastisitas di ukur dengan uji *Heteroskedasticity Test: White* pada program *Eviews 9.0 for windows* yang telah dilihat pada nilai Probabilitas Chi-Square. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.326018	Prob. F(4,35)	0.8586
Obs*R-squared	1.436831	Prob. Chi-Square(4)	0.8378
Scaled explained SS	1.302713	Prob. Chi-Square(4)	0.8609

(Sumber Data diolah menggunakan Eviews 9.0, 2018)

Hasil Uji Heteroskedastisitas:

- a) Nilai Probabilitas sebesar 0,8586
- b) Tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari tingkat toleran kesalahan (α) adalah sebesar $0,8586 > 0,05$. Nilai 0,8586 merupakan nilai yang menunjukkan tingkat ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan

yang lainnya dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai probabilitas (0,8586) lebih besar dari tingkat toleran kesalahan (α) 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi persamaan residual varian pada setiap pengamatannya atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Penelitian ini, uji linieritas diukur menggunakan *Ramsey Reset Test* pada program *Eviews 9.0 for windows* yang dilihat pada nilai probabilitas F-Statistic. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat (α) 0,05 (5%). Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Ramsey RESET Test
Equation: UNTITLED
Specification: Y C X1 X2 X3 X4
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	0.755248	34	0.4553
F-statistic	0.570400	(1, 34)	0.4553
Likelihood ratio	0.665492	1	0.4146

(Sumber Data diolah menggunakan Eviews 9.0, 2018)

Hasil Uji Linieritas:

- a) Nilai Probabilitas sebesar 0,4553

b) Tingkat toleransi kesalahan (α) 0,05.

Dilihat dari tabel 4.9 di atas nilai Prob F hitung sebesar 0,4553 lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan (α) 0,05. Artinya, kesemua variabel memiliki hubungan yang linier terhadap *kinerja karyawan* atau telah memenuhi asumsi linieritas.

5. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi diantara faktor gangguan. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problema autokorelasi. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *Durbin Watson* (DW), bila DW berada diantara lebih dari 1 tetapi kurang dari 2 maka tidak terjadi autokorelasi. Dapat dilihat ada tidaknya autokorelasi pada model penelitian ini pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 01/14/10 Time: 17:12

Sample: 1 40

Included observations: 40

Presample missing value lagged residuals set to zero.

R-squared	0.251684	Mean dependent var	1.02E-15
Adjusted R-squared	0.115626	S.D. dependent var	3.430965
S.E. of regression	3.226518	Akaike info criterion	5.338312
Sum squared resid	343.5438	Schwarz criterion	5.633866
Log likelihood	-99.76625	Hannan-Quinn criter.	5.445175
F-statistic	1.849835	Durbin-Watson stat	1.804427
Prob(F-statistic)	0.119587		

(Sumber Data diolah menggunakan Eviews 9.0, 2018)

Durbin Watson stat, yaitu sebesar 1,8044 nilai tersebut adalah nilai Durbin watson (DW) hitung yang bisa dibandingkan dengan nilai DL sebesar 1,2848 dan DU sebesar 1,7209 pada tabel Durbin Watson. Dari nilai tersebut dapat kita bandingkan sebagai berikut:

Rumus : $du < d < 4-du$

Nilai tabel : $1,7209 < 1,8044 < (4 - 1,7209)$

Hasil : $1,7209 < 1,8044 < 2,2791$

Kesimpulan : Jika nilai $du < d < 4-du$, maka dinyatakan tidak ada masalah autokorelasi.

Jadi, dari hasil perbandingan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tabel $du 1,7209 < dw 1,8044 < 4-du 2,2791$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi penelitian ini.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4), terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 01/14/10 Time: 16:37
Sample: 1 40
Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11.41492	7.582149	1.505499	0.1412
X1	0.487096	0.204509	2.381776	0.0228
X2	0.029145	0.196553	0.148281	0.8830
X3	0.131901	0.178884	0.737357	0.4658
X4	0.036800	0.220543	0.166860	0.8684

(Sumber Data diolah menggunakan Eview 9.0, 2018)

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yakni diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = 11,41492

b1 = 2,381776

b2 = 0,148281

b3 = 0,737357

b4 = 0,166860

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

X_4 = Motivasi kerja

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

Dari rumus tersebut maka mendapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 11,41492 + 2,381776X_1 + 0,148281X_2 + 0,737357X_3 + 0,166860X_4$$

Berdasarkan hasil bilangan konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 11,41492(positif). Menyatakan jika variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_3), Motivasi kerja (X_4) terhadap Kinerja karyawan sebesar 11,41492. Artinya jika perusahaan tidak menerapkan karakteristik sumber daya manusia nilai Kinerja karyawan PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang sebesar 11,41492, walaupun nilai X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 2,381776 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Kepemimpinan akan meningkatkan nilai Kinerja karyawan sebesar 2,381776 dengan menjaga nilai Lingkungan kerja X_2 , Kepuasan kerja X_3 , dan Motivasi kerja X_4 tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Kepemimpinan X_1 maka akan menurunkan pula tingkat Kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,148281 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,148281 dengan menjaga nilai

Kepemimpinan (X_1), Kepuasan kerja (X_3), dan Motivasi kerja (X_4) tetap/konstan. Jika ada penurunan atau kenaikan terhadap Lingkungan kerja maka tidak terjadi perubahan kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,737357 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai kepuasan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,737357 dengan menjaga nilai Kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_4) tetap/konstan. Jika ada penurunan atau kenaikan terhadap Kepuasan kerja maka tidak terjadi perubahan kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi X_4 sebesar 0,166860 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai motivasi kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,166860 dengan menjaga nilai Kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) tetap/konstan. Jika ada penurunan dan kenaikan terhadap Motivasi kerja maka tidak terjadi perubahan kinerja karyawan (Y).

E. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel Kepemimpinan X_1 , Lingkungan kerja X_2 , Kepuasan kerja X_3 , dan Motivasi kerja X_4 secara individu/parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji T (Parsial)

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 01/14/10 Time: 16:37
Sample: 1 40
Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11.41492	7.582149	1.505499	0.1412
X1	0.487096	0.204509	2.381776	0.0228
X2	0.029145	0.196553	0.148281	0.8830
X3	0.131901	0.178884	0.737357	0.4658
X4	0.036800	0.220543	0.166860	0.8684

(Sumber Data diolah menggunakan Eview 9.0, 2018)

Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabel} > 1,68830$, sedangkan apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{tabel} < 1,68957$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_3), dan Motivasi kerja (X_4) secara individu/parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang:

- a. Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) secara individu/parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar = 2,381776, hal ini berarti $T_{hitung} 2,381776 > T_{tabel} 1,68957$ dengan tingkat signifikansi $Prob < 5\%$ ($0,0228 < 0,05$). Jadi, H_0 ditolak dan

H_1 diterima. Maka ada pengaruh positif antara Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aurelia Potu yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

- b. Pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar = 0,148281, hal ini berarti $T_{hitung} 0,148281 < T_{tabel} 1,68957$ dengan tingkat signifikansi Prob > 5% (0,8830 > 0,05).. Jadi, H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja (X_2) dan tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- c. Pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_3) secara individu/parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar = 0,737357, hal ini berarti $T_{hitung} 0,737357 < T_{tabel} 1,68957$ dengan tingkat signifikansi Prob > 5% (0,4658 > 0,05).. Jadi, H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan(X_3) dan tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irhamul Jariyati yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

- d. Pengaruh variabel Motivasi kerja (X_4) secara individu/parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja(X_4) sebesar = 0,166860, hal ini berarti $T_{hitung} 0,166860 < T_{tabel} 1,68957$ dengan tingkat signifikansi $Prob > 5\%$ ($0,8684 > 0,05$). Jadi, H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka tidak ada pengaruh antara Motivasi kerja(X_4) dan tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munparidi yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *Kepemimpinan* (X_1), *Lingkungan kerja* (X_2), *Kepuasan Kerja* (X_3), dan *Motivasi Kerja* (X_4) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap *Kinerja* karyawan (Y). Uji F (Simultan) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasikan layak digunakan untuk

menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)

Dependent Variable: Y

Method: Least Squares

Date: 01/14/10 Time: 16:37

Sample: 1 40

Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.295767	Mean dependent var	37.95000	
Adjusted R-squared	0.215284	S.D. dependent var	4.088445	
S.E. of regression	3.621717	Akaike info criterion	5.528242	
Sum squared resid	459.0892	Schwarz criterion	5.739352	
Log likelihood	-105.5648	Hannan-Quinn criter.	5.604573	
F-statistic	3.674873	Durbin-Watson stat	0.958202	
Prob(F-statistic)	0.013358			

(Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 9.0 2018)

Hasil Uji F:

- a) F_{tabel} sebesar 2,61
- b) F_{hitung} 3,674873
- c) Perbandingan nilai signifikansi yang didapat $0,013358 < 0,05$
(α)

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , sedangkan jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 3,674873 > F_{tabel} 2,61. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan Signifikan

variabel *Kepemimpinan* (X_1), *Lingkungan kerja* (X_2), *Kepuasan Kerja* (X_3), dan *Motivasi Kerja* (X_4) secara bersama/simultan terhadap *Kinerja* karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.

Sedangkan perbandingan nilai signifikan *Prob. (F-statistic)* dengan tingkat kesalan (α) 0,05 adalah $0,013358 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan, maka disimpulkan bahwa model regreesi yang diestimasi layak digunakan untuk diteliti pengaruhnya.

3. Uji Koefisien Determinasi / Adjusted R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada output *Model Sumarry*. Pada kolom *Adjusted R-Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan, sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Adjusted R Square

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 01/14/10 Time: 16:37
Sample: 1 40
Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.295767	Mean dependent var		37.95000
Adjusted R-squared	0.215284	S.D. dependent var		4.088445
S.E. of regression	3.621717	Akaike info criterion		5.528242
Sum squared resid	459.0892	Schwarz criterion		5.739352
Log likelihood	-105.5648	Hannan-Quinn criter.		5.604573
F-statistic	3.674873	Durbin-Watson stat		0.958202
Prob(F-statistic)	0.013358			

(Sumber Data diolah menggunakan Eview 9.0, 2018)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil output di atas menunjukkan pada kolom *Adjusted R-Square* diketahui jumlah persentase total variabel dalam variabel terikat diterangkan oleh variabe bebas adalah sebesar 0,215 atau 21,5% . Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) adalah sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,785 atau 78,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka variabel Kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan penataran orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat. Penelitian ini di dukung oleh Aurelia Potu (2013) dan Dwi Wahyu Wijayanti (2012), yang memperoleh hasil kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Munparidi (2012) dan Doris Flantika (2017) tentang hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta di dukung juga dengan teori yang dikemukakan oleh Decoster dan Fertakis (2002), bahwasanya kualitas dari seseorang bahwasanya kualitas dari seseorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau suatu organisasi atau kelompok kerja karena pemimpin dapat memberikan perintah sekaligus wewenang kepada bawahannya dan juga

pemimpin dapat memberikan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh anggota secara terperinci dan sangat jelas sehingga kinerja masing-masing individu menjadi mudah diukur.

Dari hasil analisis variabel lingkungan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja di PT. Sriwijaya Mitra Media kurang memadai dan kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang. Penelitian ini di dukung oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dan Heny Sidanti (2015), yang memperoleh hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) dan Diana Khairani Sofyan (2013) tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta di dukung juga oleh teori yang mengatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa

gangguan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.⁹³

Dari hasil analisis variabel kepuasan kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan. Indikasi yang mengakitbatkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dapat dimungkinkan dari faktor individu dan psikologi. Hal ini cukup beralasan sebab faktor kepuasan materiil dapat dianggap sudah cukup baik kondisinya. Penelitian ini di dukung oleh Irhamatul jariyati (2016) dan Qurratul Aini SKG, Herianto Sosilo (2014), yang memperoleh hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) dan Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga di dukung dengan teori yang mengatakan Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut

⁹³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 192.

memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.⁹⁴

Dari hasil analisis variabel Motivasi kerja (X_4) tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hendaknya motivasi kerja dalam perusahaan PT. Sriwijaya Mitra Media dapat ditingkatkn dengan cara memberikan pengarahan dan penjelasan kepada karyawan bahwa dalam bekerja karyawan juga memiliki hak untuk dapat mengatur atau berpendapat kepada rekan kerja antar satu sama lain terhadap hal yang mereka anggap benar, serta degan adanya status bekerja dapat membuat mereka dapat dihormati oleh masyarakat karena memiliki penghasilan atau dapat memenuhi kebutuhan hidup sendiri. Penelitian ini di dukung oleh Munparidi (2012) dan Dody Chrisnanda (2017),yang memperoleh hasil motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh I Vonne A. S. Sajangbati (2013) dan Heny Sidanti (2015) tentang hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta didukung juga dengan teori yang mengatakan dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja kinerja karyawan itu

⁹⁴*Ibid.*, hlm 192.

sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.⁹⁵

⁹⁵*Ibid.*, hlm 191.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian regresi linear berganda mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mengambil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang harus lebih aktif dalam memperhatikan kinerja karyawannya. Serta melakukan pembinaan terhadap karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan target perusahaan yang telah ditentukan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa penerapan kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 21,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Perlu dikaji bahwa 78,5% terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, *Concept & Indicator Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Deepublish, 2016
- Aini, Qurratul, Herianto Sosilo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten”, *Pascasarjana Manajemen rumah sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*
- Ali, Mukhtar Hapzi, dan Mardalena, *Efektivitas Pimpinan Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2016
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, *Jurnal Economia*, Vol. 9, Nomor2, Oktober 2013
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Chrisnanda, Dody, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri”, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma 2017
- Dewi, Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian tenaga penjual UD Surya Raditya Negara”, *E-Journal Bisma Universitas Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 2 tahun 2014
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Flantika, Doris, “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada perusahaan Manufaktur di Kota Padang)”, *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, Maret 2017
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data dengan Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014

- Hidayat, Zainul & Muchamad Taufiq, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA*, Vol. 2 No. 1, ISSN NO 2088-0944 Maret 2012
- Idris, Amiruddin, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016
- Jariyati, Irhamatul, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”, *Skripsi*, Sumenep: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016
- Juniantara, I Wayan dan I Gede Riana, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, ISSN: 2337-3067 Universitas Udayana 4.09 (2015 : 611-628
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Mansuri, *Model Praktikum Eviews (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur, 2016
- Munparidi, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, ISSN:2085-1375 Mei 2012
- Piliangsani, Hiqmad Muharman, *A to Z Bisnis Rumahan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012
- Potu, Aurelia, “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4 Desember 2013
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013

- Rivai, Veithzal, Bachtiar, dan Bobby Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Sajangbati, Ivonne A. S., "Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung, *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4 Desember 2013
- Sanusi, Anwar, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2011
- Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2011
- Sidanti, Heny, "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44-53
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017
- Siregar, Sohfiyan, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana 2013
- Sofyan, Diana Khairani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA", *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 2 No. 1 (2013) 18-23
- Sufyan dan Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, cetakan ke 21*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Sumandu, Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta: CAPS, 2011

- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012
- Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2015
- Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Tama, Ishardita Pambudi, dan Dewi Hardiningtyas, *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*, Malang: UB Press, 2017
- Tobing, Diana Sulianti K. L., “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret 2009:31-37
- Torang, Syamsir, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta 2012
- Utamingasih, Alifiulahtin, *Gender dan Wanita Karir*, Malang: Tim UB Press, 2017
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Widarjono, *Ekonometrika pengantar dan Aplikasinya Desertasi Panduan Eviews*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013
- Wijayanti, Dwi Wahyu, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”, *Skripsi*, Semarang: Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2012
- Wijayanto, Dian, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012
- Winarno, Wing Wahyu, *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- Yusus, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Penada Media Group, 2014
- Zainal, Veithzal Rivai, *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014

LAMPIRAN

LAMPIRAN 2
HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.809	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	148.52	139.640	.694	.498	.741
X2	151.97	129.666	.673	.532	.744
X3	150.45	154.203	.501	.252	.797
X4	150.70	146.574	.629	.466	.761
Y	149.95	148.664	.491	.296	.803

LAMPIRAN 3
HASIL UJI KARAKTERISTIK

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Thn	22	55.0	55.0	55.0
31-40 Thn	17	42.5	42.5	97.5
41-50 Thn	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

JK

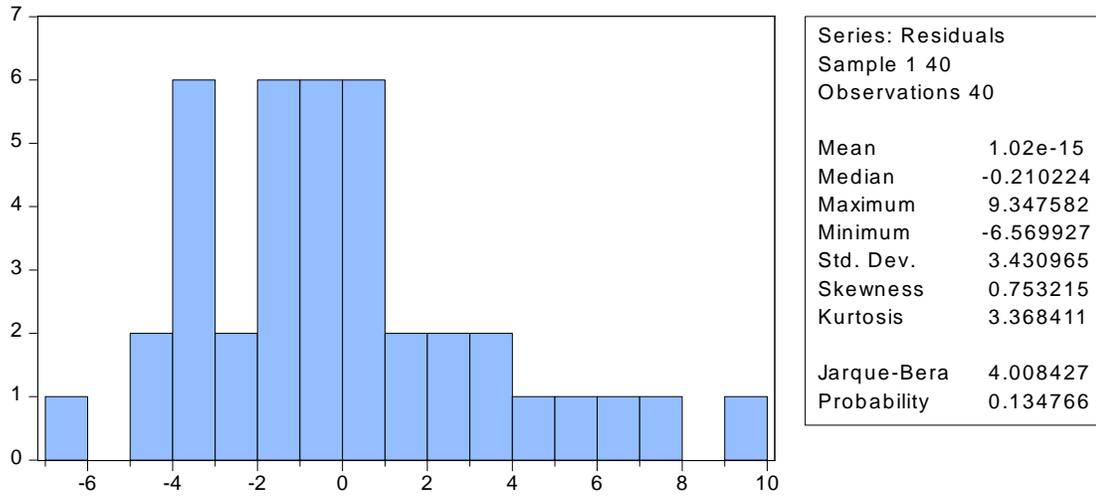
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	33	82.5	82.5	82.5
perempuan	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	18	45.0	45.0	45.0
Diploma	6	15.0	15.0	60.0
S1	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS



LAMPIRAN 5

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variance Inflation Factors
Date: 01/14/10 Time: 17:15
Sample: 1 40
Included observations: 40

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	57.48898	175.3136	NA
X1	0.041824	199.4554	1.713465
X2	0.038633	154.1833	2.134676
X3	0.031999	138.1769	1.317121
X4	0.048639	207.1301	1.870393

LAMPIRAN 6

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.326018	Prob. F(4,35)	0.8586
Obs*R-squared	1.436831	Prob. Chi-Square(4)	0.8378
Scaled explained SS	1.302713	Prob. Chi-Square(4)	0.8609

LAMPIRAN 7

HASIL UJI AUTOKORELASI

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	5.549506	Prob. F(2,33)	0.0084
Obs*R-squared	10.06736	Prob. Chi-Square(2)	0.0065

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 01/14/10 Time: 17:12

Sample: 1 40

Included observations: 40

Presample missing value lagged residuals set to zero.

R-squared	0.251684	Mean dependent var	1.02E-15
Adjusted R-squared	0.115626	S.D. dependent var	3.430965
S.E. of regression	3.226518	Akaike info criterion	5.338312
Sum squared resid	343.5438	Schwarz criterion	5.633866
Log likelihood	-99.76625	Hannan-Quinn criter.	5.445175
F-statistic	1.849835	Durbin-Watson stat	1.804427
Prob(F-statistic)	0.119587		

LAMPIRAN 8

HASIL UJI LINEARITAS

Ramsey RESET Test
Equation: UNTITLED
Specification: Y C X1 X2 X3 X4
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	0.755248	34	0.4553
F-statistic	0.570400	(1, 34)	0.4553
Likelihood ratio	0.665492	1	0.4146

LAMPIRAN 9

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 01/14/10 Time: 16:37
Sample: 1 40
Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11.41492	7.582149	1.505499	0.1412
X1	0.487096	0.204509	2.381776	0.0228
X2	0.029145	0.196553	0.148281	0.8830
X3	0.131901	0.178884	0.737357	0.4658
X4	0.036800	0.220543	0.166860	0.8684
R-squared	0.295767	Mean dependent var		37.95000
Adjusted R-squared	0.215284	S.D. dependent var		4.088445
S.E. of regression	3.621717	Akaike info criterion		5.528242
Sum squared resid	459.0892	Schwarz criterion		5.739352
Log likelihood	-105.5648	Hannan-Quinn criter.		5.604573
F-statistic	3.674873	Durbin-Watson stat		0.958202
Prob(F-statistic)	0.013358			

LAMPIRAN 10**HASIL TABULASI KUISIONER**

N	X1										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
2	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	41
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
6	3	2	4	4	2	3	4	4	5	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
8	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	35
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
13	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
14	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	41
15	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	45
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
17	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	42
18	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
19	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	42
20	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
21	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	42
22	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
26	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	45
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
28	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	38
29	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37

30	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	36
31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
32	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
33	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
34	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
35	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
36	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
38	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34
39	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
40	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36

N	X2										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	34
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35
6	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35
7	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	30
8	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
13	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	42
14	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
15	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	31
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	39
19	4	4	5	5	4	5	4	2	2	4	39
20	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	29

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
26	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
29	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34
32	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
33	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
34	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	35
35	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
36	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
37	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
38	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33
39	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
40	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33

N	X3										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	37
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	44
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
6	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	34
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
7	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	34
8	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
10	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
12	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
15	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
18	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
19	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
20	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	42
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	3	1	3	4	4	5	5	5	5	5	40
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
29	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
30	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
31	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
33	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	37
34	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	39
35	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38

38	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
39	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	40
40	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36

N	Y										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
7	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	3	3	3	5	5	4	5	3	39
11	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
18	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
19	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
22	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	41
23	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
27	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
28	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden yang terhormat

Sebagai syarat menyelesaikan studi di jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, peneliti melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang”**. Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/Sdri menjawab dengan jujur, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi peneliti.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

Hormat Saya

Budi Ardiansah

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : < 20 thn 21-30 thn
 31-40 thn 41-50 thn
 >50thn
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMP Diploma
 SMA sederajat S1
 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.
2. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri diharapkan memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap penelitian ini
3. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dengan cara memberi tanda () pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat setuju

Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
a. Cara berkomunikasi						
1	Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja					
2	Pemimpin anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan yang mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri					
b. Pemberian motivasi						
3	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya					
4	Pemimpin anda menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus					
c. Kemampuan memimpin						
5	Pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas					
6	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya					
d. Pengambilan keputusan						
7	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan					
8	Pimpinan anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah					

	pekerjaan					
e. Kekuasaan yang positif						
9	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawan					
10	Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik					

Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
a. Pencahayaan						
1	Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan					
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
b. Warna						
3	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi					
4	Warna ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan					
c. Suara						
5	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
7	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
d. Udara						
8	Ventilasi udara di tempat					

	kerja cukup baik					
9	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
10	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan					

Variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
a. Isi pekerjaan						
1	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya					
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
b. Organisasi dan manajemen						
3	Saya merasa nyaman dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan					
4	Saya membutuhkan kenaikan jabatan dan gaji					
c. Kesempatan untuk maju						
5	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
6	Perusahaan melakukan pengembangan karir bagi karyawan					
d. Gaji						
7	Tunjangan yang saya					

	peroleh cukup banyak					
8	Kompensasi yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya					
e. Rekan kerja						
9	Saya sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya					
10	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja					

Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
a. Kebutuhan fisik						
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak					
2	Perusahaan memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya					
b. Kebutuhan rasa aman						
3	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya merasa nyaman dan cocok dengan komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Pimpinan selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya					

c. Kebutuhan sosial						
6	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
7	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja					
8	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
d. Kebutuhan aktualisasi diri						
9	Saya selalu berusaha mencurahkan kemampuan, keterampilan, kecakapan untuk mencapai prestasi diri					
10	Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi					

Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
a. Kualitas (mutu)						
1	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin					
2	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus diselesaikan					
b. Kuantitas (jumlah)						
3	Saya merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat					
c. Waktu (jangka waktu)						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

6	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai					
d. Pengawasan						
7	Pekerjaan yang saya lakukan selalu di evaluasi					
8	Saya melapor ke atasan jika ada masalah dalam pekerjaan					
e. Hubungan antar karyawan						
9	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
10	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Budi Ardiansah
NIM : 14190060
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.

Pembimbing I : Rika Lidyah SE., M.Si., Ak., CA

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
①	Jumat 11-5-2018	Bab 1 → Latar belakang - Fenomena Bab 2 → Pluralitas tentunya ?	R
②	Senin 21-5-2018	Bab 1 → fenomena - 1.2 → Perilaku karyawan ? Lampiran bab 3 & kustional.	R
③	Jumat 25/5-2018	All bab 1-2 Lampiran bab 3-5	R
④	Kamis 12/7 '2018	Bab 3 Perilaku Bab 4 & 5 → Hipotesis	R
⑤	13/7 '2018	All bab 1-5 Simpulan/daftar	R



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Budi Ardiansah
NIM : 14190060
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.
Pembimbing II : Lemiyana, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	20 - 3 - 2018	ACC proposal	P.
2.	22 - 3 - 2018	Bab I - Bawa jurnal 3 buah - Map - Revisi footnote dgn lampiran - sumber jelas, cari buku dan jurnal Copas & internet / produksi online	P.
3	28 - 3 - 2018	Bab I - lihat catatan - sumber terbaru min th 2012 - Riset G1	P.
4	9 - 4 - 2018	Bab I revisi lanjutkan bab II.	
5	17 - 4 - 2018	ACC Bab I - Rer Bab II, teori dan sumber - lihat catatan - lanjut Bab II	P.



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Budi Ardiansah
 NIM : 14190060
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mitra Media Palembang.
 Pembimbing II : Lemiyana, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
6.	27 - 4 - 2018	Bab II - Rumi perbaiki bab II - teknik analisis data	P.
7	4 - 5 - 2018	Acc Bab II Lanjut ke pembimbing I.	P.
8	5 - 7 - 2018	Bab 4 a s - Rumi perbaiki bab II - Hasil penelitian di dalam paragraf - laporan tabel - kuesioner - tabel hasil kuisioner / tabel	P.
9	10 - 7 - 2018	Bab 9 a s - per- perubasan - hasil akhir	P.
10	12 - 7 - 2018	Acc Bab 9 a s kap u/ dng.	B.



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth,
Ketua Prodi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.
Sriwijaya Mitra Media Palembang

Ditulis Oleh : Budi Ardiansah

NIM : 14190060

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Utama,

Rika Lidvah, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 197504082003122001

Pembimbing Kedua,

Lemivana, SE., M.Si
NIP. 1605061761