

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJATERHADAP KINERJA
DI PT. BERSAMA MENCAPAI CITA SURABAYA**

Munasan

**PRODI S1 EKONOMI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS,
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

ABSTRACT

Employee performance is an important thing to be noticed by the company to achieve the objectives of the Organization. This research aims to determine and analyze the signification partially or simultaneously the influence of leadership style (X1), motivation (X2), and work Environment (X3) on employee performance (Y) PT. Bersama reached Cita Surabaya period 2018-2020. This research uses the kuantitatif approach and secondary data types. The method used to determine the sample is the purposive and sampling method. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results of this study show that simultaneously (test F) The style of leadership, motivation and work environment collectively-sama significantly affects the performance of employees. While the results of partial research (Uji T) show that variable leadership styles have significant influencers towards employee performance, the motivational variables have a significant influence on employee performance and working environment variables significantly towards employee performance.

Keywords: leadership style, motivation, work environment and employee performance

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui, oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan.

Menurut Parlinda dan Wahyudin (2011:87), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, Gaya kepemimpinan lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihann, dan masih banyak yang lainnya. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut didalam memberikan pelayanan kepada publik, sebagaimana pada PT. BERSAMA MENCAPAI CITA Surabaya yang bergerak dalam bidang kuliner atau tempat makan. 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.

Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin terpenuhi kebutuhannya maka akan semakin besar

kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada hari yang sama dengan salah satu karyawan PT. BERSAMA MENCAPI CITA Surabaya bernama Andik dia seorang chef, dia mengungkapkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan tidak adanya motivasi yang bisa mendorong supaya karyawan tersebut bisa bekerja lebih efektif dan efisien, juga disebabkan dengan lingkungan kerja yang kurang memadai seperti, area dapur yang terlalu sempit, serta ruangan dapur yang terlalu panas sehingga karyawan tersebut cepat jenuh, dan selain itu juga disebabkan oleh faktor gaji yang terlalu minim.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Human Performance = Ability + Motivation,

Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill

Menurut Putra et al (2016:54), lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan.

PT. BERSAMA MENCAPI CITA Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang kuliner atau semacam Rumah makan yang yang disebut dengan GEPREK KAK ROSE dan disitu juga menyediakan berbagai menu makanan yang lezat dan nikmat selain dari itu PT. BERSAMA MENCAPI CITA Surabaya (Rumah Makan geprek kak rose) juga menyediakan 5 varian macam sambal yang diantaranya sambal gak pedas, korek pedas, sambal bawang, sambal matah dan sambal ijo yang siap menjadi pelengkap makanan lezat bagi pelanggan atau konsumen.

Tanpa Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang optimal dari seorang manajer maka sulit bagi PT. BERSAMA MENCAPI CITA Surabaya memberikan layanan yang memuaskan dan akan membuat perusahaan akan kehilangan pelanggannya.

Dari uraian dan fenomena tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam hal kinerja karyawan. Dengan ini penulis mengajukan judul penelitian “ PENGARUH GAYA KEPEMINPINAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. BERSAMA MENCAPI CITA SURABAYA

Kajian Pustaka

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi. Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Dari dua pendapat yang telah dikemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai melakukan suatu keahlian dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Pengertian gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau keperibadian. Seorang pemimpin seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara Bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi

dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah diterapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah gaya kepemimpinan dapat memberikan prinsip pelayanan bagi karyawan, seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien dan keadilan yang merata. Pengaruh gaya kepemimpinan juga mampu menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau berkerja giat, bertanggung jawab dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut maka dibutuhkan sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memandang karyawan tidak lebih dari sekedar asset perusahaan, tetapi juga memandangnya sebagai suatu mitra usaha. Disinilah letak pentingnya peran sebuah gaya kepemimpinan dalam mengelola kinerja karyawannya dengan bijaksana. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut peneliti mengambil suatu penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Bersama Mencapai Cita Surabaya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner. Dimana terdapat pentingnya peran sebuah gaya kepemimpinan dalam mengarahkan karyawannya agar dapat bekerjasama, berpartisipasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan instansi yang diharapkan.

Menurut Miftah Toha (2010:49) mengumumkan bahwa: "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan".

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pengertian Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:93), “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motiifnya.” Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan. Sebagaimana menurut Schunk, Pintrich, & Meece (2010:4), “motivation involves goals that provide impetus for and direction to action.” Motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Menurut Suwardi & Joko Utomo (2011:78), “motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.” Berdasarkan pada beberapa teori di atas, maka dapat diketahui bahwa motivasi berpeengaruh terhadap kinerja karyawan. Memahami dan memiliki motivasi sangatlah penting bagi karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Wibowo(2010:379) mengemukakan bahwa :

“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan

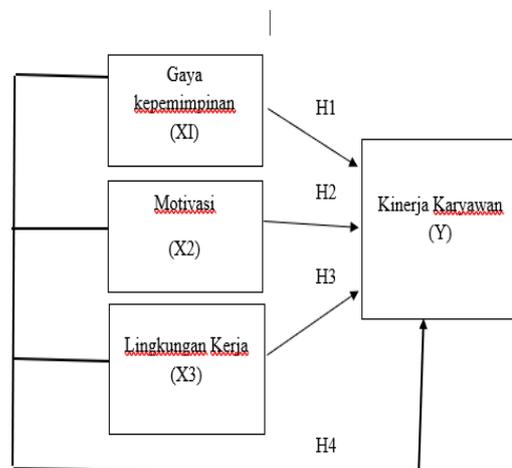
Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimall, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Tyssen (2011: 58) lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja, serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Sedangkan menurut Budi W.Soetjpto (2010:87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat memmpengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Aditya (2012:25) kondisi, keadaan, situasi dan pengaruh pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2013:175). Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijabarkan di atas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1= Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2= Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H3= Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H4= Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciricirinya akan diduga (Sugiyono, 2015: 34). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bersama Mencapai Cita Surabaya yang jumlahnya sekitar 50 karyawan.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen
2. Uji Normalitas
3. Uji Validitas
4. Uji Reliabilitas

Teknik Pengujian Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
2. Uji F (Simultan)
3. Uji t (uji parsial)

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Antara pemimpin dengan yang dipimpin beraktifitas dengan aturan yang telah disepakati bersama. Seseorang pemimpin, harus selalu mampu untuk memahami bawahannya. Pemimpin yang baik adalah yang mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bersama Mencapai Cita Surabaya dengan nilai koefisien beta sebesar 0,174 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu output pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,174. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bersama Mencapai Cita Surabaya dengan nilai koefisien beta sebesar 0.396 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu output pada Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.396. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bersama Mencapai Cita Surabaya dengan nilai koefisien beta sebesar 0.110 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu output pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.110 Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa perusahaan kinerja karyawan PT. Bersama Mencapai Cita Surabaya sangat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sehingga perlu untuk perusahaan mempertahankan dan meningkatkannya. Nilai p-value atau

signifikansi sebesar 0,00 dibawah taraf nyata 0,05. Hasil ini merupakan sesuai dengan hasil uji t parsial yang menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach Alfa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,60	0,776	Realibel
Motivasi (X2)	0,60	0,898	Realibel
Lingkungan Kerja (X3)	0,60	0,819	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,726	Realibel

Dari tabel diatas terlihat seluruh variabel mendapatkan nilai cronbach alfa diatas 0,60 yang berarti seluruh variabel penelitian memenuhi asumsi reabilitas.

2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Pearson	Nilai r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	i.1	0.533	0.278	Valid
	i.2	0.612		Valid
	i.3	0.584		Valid
	i.4	0.527		Valid
Motivasi (X2)	i.1	0.960	0.278	Valid
	i.2	0.960		Valid
	i.3	0.598		Valid
	i.4	0.397		Valid
	i.5	0.960		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	i.1	0.776	0.2787	Valid
	i.2	0.677		Valid
	i.3	0.906		Valid
	i.4	0.565		Valid
	i.5	0.883		Valid
Kinerja Karyawan(Y)	i.1	0.626	0.2787	Valid
	i.2	0.459		Valid
	i.3	0.760		Valid
	i.4	0.871		Valid
	i.5	0.960		Valid

Dari tabel diatas terlihat seluruh variabel mendapatkan nilai pearson diatas r tabel 0,278 yang berarti seluruh variabel penelitian memenuhi asumsi validitas.

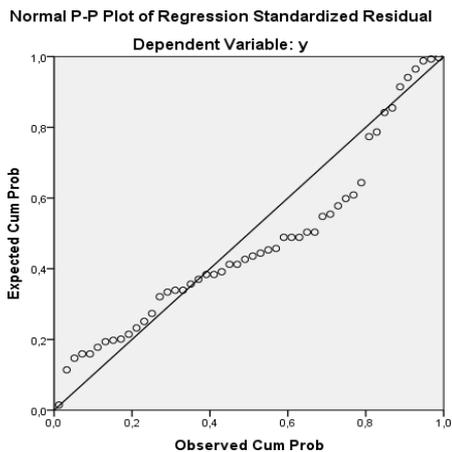
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov		
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96475999
	Absolute Differences	
Most Extreme Differences	Positive	.117
	Negative	-.099
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.248
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089

Sumber: Spss diolah

Dari tabel diatas terlihat nilai Asymp Sig sebesar 0,089 diatas taraf nyata 0,05 sehingga bisa dinyatakan bahwa data tersdistribusi normal. Untuk memperkuat temuan ini, penulis menambahkan uji Scater P-Plot, dimana jika sebaran data mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal, namun apabila data tersebar secara acak maka data tidak berdistribusi noormal.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	524,413	3	174,804	176,309	,000 ^b
Residual	45,607	46	,991		
Total	570,020	49			



Dari gambar diatas terlihat bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal yang berarti data terdistribusi normal.

2. Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi (R^2)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,920	,915	,99572

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R2 yang didapat adalah sebesar 0,915 yang berarti variabel bebas dalam penelitian mampu menjelaskan adanya Variabilitas sebesar 91,5 % terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sisanya sebesar 8,5 % dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian.

b. Uji Regresi Simultan

Dari tabel diatas 4.8 terlihat nilai Sig uji F mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05 sehingga dapat dinyatakan seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

c. Uji Regresi Parsial

Model	Uji t				Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Error Std.	
(Constant)	1,679	,631	2,663	,011	
Gaya kepemimpinan	,174	,075	,144	2,325	,025
Motivasi	,396	,034	,736	11,508	,000
Lingkungan Kerja	,110	,050	,153	2,181	,034

Sumber: SPSS diolah

Dari tabel diatas terlihat nilai Sig uji t untuk variabel X1 mendapatkan nilai 0,025 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05, nilai Sig uji t untuk variabel X2 mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05, nilai Sig uji t untuk variabel X3 mendapatkan nilai 0,034 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05 sehingga dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis Penelitian

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi merupakan formula yang menunjukkan hubungan keterkaitan antar variabel dalam membentuk nilai variabel terikat. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{ Gaya Kepemimpinan} + \beta_2 \text{ Motivasi} + \text{Lingkungan Kerja} + e$$

$$Y = 1.679 + 0.174 \text{ Gaya kepemimpinan} + 0.396 \text{ Motivasi} + 0.110 \text{ Lingkungan kerja} + e$$

a. Maka jika seluruh variabel bebas dianggap tetap atau 0 maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1.679

b. Jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,174 satuan

c. Jika variabel Motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,396 satuan

d. Jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,110 satuan

2. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan berikut pembuktian hipotesis, yang diajukan dalam penelitian.

a. Hipotesis 1

Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. hasil uji t untuk variabel X1 mendapatkan nilai 0,025 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan

terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

b. Hipotesis 2

Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi, terhadap variabel terikat kinerja karyawan. hasil uji t untuk variabel X2 mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara parsial dari variabel motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3

Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. hasil uji t untuk variabel X3 mendapatkan nilai 0,034 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 3 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan.

d. Hipotesis 4

Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. hasil uji F mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Bersama Mencapai Cita Surabaya terkait Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran Untuk Perusahaan
Perusahaan sedapat mungkin meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja yang dapat membuat karyawan tetap terjaga tingkat kinerjanya.
2. Saran Untuk Karyawan
Selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dan pimpinan agar terjalin hubungan yang baik dan kesepahaman tentang tugas dan kewajiban.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya
Penelitian ini hanya terbatas pada Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan cukup kompleks seperti

semangat kerja, pendidikan, disiplin kerja, dan lainnya. Sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel tersebut dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, imam. 2013. Aplikasi analisis multivariat dengan program ibm spss 21.
- Maangkuprawira, sjafrri dan aida vitayala hubeis. 2007. Manajemen mutu sumber daya manusia. Cetakan pertama. Bogor: Ghalia indonesia
- Priyatno, duwie. 2012. Cara kilat belajar analisis data dengan spss 20. Jogjakarta: Edisi kesatu
- Sangadji, Etta Mamang., Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis, dalam Penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danangg. 2012. Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS