

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA BANDAR MANDALA YOGYAKARTA.

Maiki Rahmad

Alumni Fakultas Ekonomi UST

Email : maikyrachmad_pdg@yahoo.com

Abstract

PT. Dharma Bandar Mandala (DBM) is a Freight Forwarding company that provides air, sea and land transportation management services, in the management it is seen that the number of consumers is decreasing. This is allegedly due to the decline in employee performance, which is suspected due to the influence of various factors such as Leadership, Motivation and Work Environment.

To analyze this problem used Regression analysis method by using 32 Respondents, its purpose is to analyze the influence of Leadership, Work Motivation and Work Environment partially and together to the performance and to find the most dominant influence among independent variables. The data obtained were analyzed by multiple linear regression technique at a significant level of 0.05.

The results showed that: There is a significant influence between Leadership, Work Motivation and Work Environment on Performance, with the level of significance of the three variables 0.000.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Tujuan suatu perusahaan didirikan adalah mendapatkan keuntungan yang maksimal, produktivitas tinggi dengan mutu baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, serta peraturan yang berlaku, perusahaan atau organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) mutu. Dalam hal ini SDM yang baik akan memberikan kontribusi baik pula dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam perkembangan jaman, diharapkan perusahaan mampu bersaing dan berkesinambungan dengan kemajuan teknologi dan komunikasi yang ada. Kenyataan menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak mampu berkesinambungan dengan kemajuan jaman akan tertinggal dari pesatnya perkembangan jaman. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak berhasilnya suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal ini terlihat pada PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta bahwa tingkat kinerja belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan pihak PT. Dharma Bandar mandala Yogyakarta kurang memberikan komunikasi yang harmonis di antara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi yang diberikan yang menyebabkan semangat karyawan rendah dan berakibat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta .

TINJAUAN PUSTAKA DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Abdulrahman yang dikutip oleh Moenir (1988:232) kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang-orang mengikuti pemimpin. Dalam hal ini berarti kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan akan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pimpinannya, maka pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik supaya kinerja karyawan dapat optimal dan berjalan dengan baik. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan mempengaruhi karyawan dalam mengikuti pemimpin dalam hal ini adalah mengenai kinerjanya.

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Sarwoto (1983:135) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan pegawai yang termotivasi akan menimbulkan reaksi untuk mencapai tujuan dan hal tersebut akan mengoptimalkan kinerja pegawai dalam mencapai target dari perusahaan.

H2 : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2004: 65) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada seluruh karyawan yang berjumlah 32 responden. Dan pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat responden yaitu skala *likert 5 point*.

PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

Peneliti mengembangkan instrument penelitian dengan mendefinisi operasionalkan variabel dan menurunkan pernyataan dari indikator. Pilot test dilakukan menguji validitas dan reliabilitas. Berikut instrume penelitian ini :

A. KINERJA (Y)

Menurut (Flipppo. 2000 : 67) Dimensi atau standar kinerja meliputi empat aspek, yaitu :(1) *Quantity of work* merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan kecepatan dan volume pekerjaan yang

dihasilkan. (2) *Quality of work* merupakan kualitas hasil kerja yang diukur berdasarkan ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapihan dan sedikitnya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. (3) *Dependability* merupakan dimensi kinerja pegawai berkenaan dengan kepatuhan terhadap instruksi, tepat waktu, inisiatif dan adanya kebiasaan menjaga keselamatan kerja. (4) *Attitude* berkenaan dengan sikap positif pegawai terhadap lembaga dan pekerjaan, serta mampu dan mau bekerjasama dengan teman sejawat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah : Kinerja (Y), dengan indikator sebagai berikut :

Tabel 1. Pengukuran Opsionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	Indikator
Kualitas	Pemahaman terhadap tugas
	Penetapan sasaran kerja
	Selaras dengan sasaran kerja atasan
Kuantitas	Frekuensi kesalahan dan kegagalan
	Penyelesaian tugas dan tanggung jawab
	Lingkup pekerjaan
	Jumlah pekerjaan
Ketepatan Waktu	Tugas tepat waktu & mutu
	Waktu istirahat & Jam kerja
Kehadiran	Ketidakhadiran

Sumber : Flipppo. 2000. Manajemen Personalia. Erlangga, Jakarta

B. KEPEMIMPINAN (X1)

Dalam era persaingan global peranan seorang pemimpin sangat dominan untuk dapat menjembatani masalah-masalah kronis yang dihadapi oleh organisasinya. Menurut Henry Mitzberg (2008 : 9) Peranan pemimpin digambarkan sebagai berikut :

- 1) Peranan Bersifat Interpersonal, yaitu sebagai figurhead, leader, dan *liaison* (Penghubung).
- 2) Peranan Bersifat Informasional, yaitu pemonitor, *disseminator* (penyebar), dan juru bicara.
- 3) Peranan sebagai Pengambil Keputusan, yaitu sebagai *entrepreneur* (pengusaha), *disturbance handler* (mengatasi kesulitan), pengatur sumber daya dan wakil (mewakili satuan kerja). Indikator yang digunakan pada variabel tidak terikat (*independent variable*) terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Pengukuran Opsionalisasi Variabel Kepemimpinan (X1)

Dimensi	Indikator
Peran yang bersifat Interpersonal	a. Tampil dalam berbagai acara (<i>Figurhead</i>)
	b. Penggerak (<i>Leader</i>)
	c. Penghubung (<i>Liaison</i>)
Peran yang bersifat Informasional	a. Pemonitor
	b. <i>Dessinator</i> (penyebaran)
	c. Juru Bicara
Peran sebagai Pengambil Keputusan	a. <i>Entrepreneur</i>
	b. <i>Disturbances Handler</i>

Sumber : Henry Mitzberg , 2008

C. MOTIVASI (X2)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (H. Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, 2009 : 837). Selanjutnya, Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan (Wibowo. 2008 : 77-79). Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Motif merupakan alasan, atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapus tindakan yang mengakibatkan desinsentif. Indikator yang digunakan pada variabel tidak terikat (*independent variable*) terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Pengukuran Opsionalisasi Variabel Motivasi (X₂)

Dimensi	Indikator
Kebutuhan Berprestasi	a. Dorongan untuk melebihi
	b. Mencapai standar kerja
	c. Berusaha keras untuk berhasil
Kebutuhan berafiliasi	a. Memelihara hubungan antar personil
	b. Hubungan kooperatif
Kebutuhan akan kekuasaan	a. Keinginan untuk memiliki pengaruh
	b. Menjadi yang berpengaruh

Sumber : Rivai H.V. dan Sagala E.J., 2009

D. LINGKUNGAN KERJA (X3)

Dalam jurnal Pramudyo (2010), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik, yaitu bangunan, ruangan, kerapihan, kebersihan, sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan. Indikator yang digunakan pada variabel tidak terikat (*independent variable*) terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Pengukuran Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Dimensi	Indikator
a. Kondisi Fisik	a. Kenyamanan ruang kerja
b. Kondisi bangunan	b. Kelayakan gedung
c. Teknologi	c. Sarana dan prasarana teknologi
d. Kondisi Ruang Kerja	d. Kebersihan dan kerapihan
e. Dukungan lingkungan	e. Dukungan lingkungan sekitar
f. Hubungan dengan rekan kerja	f. Hubungan pengaruh rekan kerja
g. Kerjasama antar rekan kerja	g. Kerjasama yang baik

Sumber : Pramudyo, 2010

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Untuk memberi gambaran mengenai variabel yang diteliti digunakan statistik eskriptif. Untuk menguji kualitas data digunakan uji validitas dan reliabilitas. Agar persamaan regresi dapat bersifat BLUE maka dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas dibuktikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan dinyatakan reliabel. Hal ini karena setiap butir pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 (Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dinyatakan data dalam penelitian ini sudah lulus dalam pengujian asumsi klasik yang diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen Kinerja karyawan. Berikut hasil uji F pada pengujian regresi dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,798	3	1,933	29,297	,000 ^b
Residual	1,847	28	,066		
Total	7,645	31			

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2017

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria pengambilan keputusan jika probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak dan sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t pada tiap variabel

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
Kepemimpinan (X_1)	0,503	4,471	2,039	0,000
Motivasi (X_2)	0,526	4,018	2,039	0,000
Lingkungan kerja (X_3)	0,285	2,294	2,039	0,030

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2017

1. Hipotesis 1 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Hasil uji regresi pada tabel hasil uji statistik t pada variabel kepemimpinan, diperoleh koefisien regresi 0,503, nilai t hitung > t tabel ($4,471 > 2,039$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H_1 diterima. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Mendukung penelitian Yuliyanti (2012)

2. Hipotesis 2 : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Hasil uji regresi pada tabel hasil uji statistik t pada variabel motivasi diperoleh koefisien regresi 0,526, nilai t hitung > t tabel ($4,018 > 2,039$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H_2 diterima. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Mendukung Penelitian Putra (2003).

3. Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Hasil uji regresi pada tabel hasil uji statistik t pada variabel lingkungan kerja diperoleh koefisien regresi 0,285, nilai t hitung > t tabel ($2,294 > 2,039$) dengan nilai signifikansi 0,030 ($p < 0,05$). Artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H_3 diterima. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti semakin baik lingkungan kerja perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Mendukung Penelitian Putra (2003).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil uji regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kinerja karyawan) bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu: kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871	0,758	0,733	0,2568

Hasil koefisien determinasi (R^2) variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 0,733. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 73,3%, sedangkan sisanya adalah 26,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta ($p=0,000$). Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta ($p=0,000$). Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta ($p=0,000$). Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Bandar Mandala Yogyakarta ($p=0,030$).

DAFTAR PUSTAKA

- Danim Sudarmawan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Flippo. 2000. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Ilyas, Y., 2001. *Kinerja. Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan. Fakultas Kesehata Masyarakat. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Mangkruprawira, Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. IPB Press, Bogor. Rosdakarya: Bandung.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Putra, Nicko Permana. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Binarupa Aksara :Jakarta.
- Soeharyo S. dan Sofia, 2001. *Etika Kepemimpinan Aparatur. Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV*. Lembaga Administrasi Negara R.I. Jakarta.
- Wibowo Diby, Eric 2005. *Kepemimpinan dan Kerja sama di dalam Manajemen Kependidikan*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Yuliyanti, Eka Susi. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Clipan Finance Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.