

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyaknya karyawan yang bekerja dengan efektif dan efisien, maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Sehingga setiap produk yang dihasilkan oleh perusahaan juga dapat terjamin kualitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden, sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,258. Hal ini berarti 25,8% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 74,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain yang dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Effective and efficient employee performance is expected by every company. The more employees who work effectively and efficiently, the company's productivity will also increase. So that every product produced by the company can also be guaranteed its quality. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, and work environment on the performance of employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera. The sample in this study were 60 respondents, according to the number of existing employees. The result of regression calculation shows that the coefficient of determination (R Square) is 0.258. This means that 25.8% of variations in changes in employee performance can be explained by variables of leadership style, motivation, and work environment, while the remaining 74.2% is explained by other causes outside the model. Based on the statistical test results, it can be seen clearly that partially (individually) the Work Environment variable has an effect on employee performance, while leadership style and motivation partially have no effect on employee performance. For future researchers, it is better to add other variables that can make the company better.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, and Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL (BAHASA INDONESIA)	i
HALAMAN JUDUL (BAHASA INGGRIS).....	ii
SURAT PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	11
2.1.3 Motivasi.....	16
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.5 Riset Empiris	25
2.1.6 Rerangka Teori	29
2.2 Rerangka Pemikiran.....	30
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	31

2.3.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel Probability	35
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Teknik Analisis Data.....	40
3.5.1 Pengujian Instrumen	40
3.5.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	41
3.5.3 Pengujian Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan.....	44
4.1.2 Hasil Penelitian Deskriptif	45
4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Data Responden	45
4.2 Pembahasan	47
4.2.1 Uji Instrumen	47
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.3 Uji Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan	62
BAB V PENUTUP.....	65

5.1 Kesimpulan	65
5.2 Keterbatasan Penelitian	65
5.3 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	72
<i>CURRICULUM VITAE</i>.....	87



DAFTAR GAMBAR

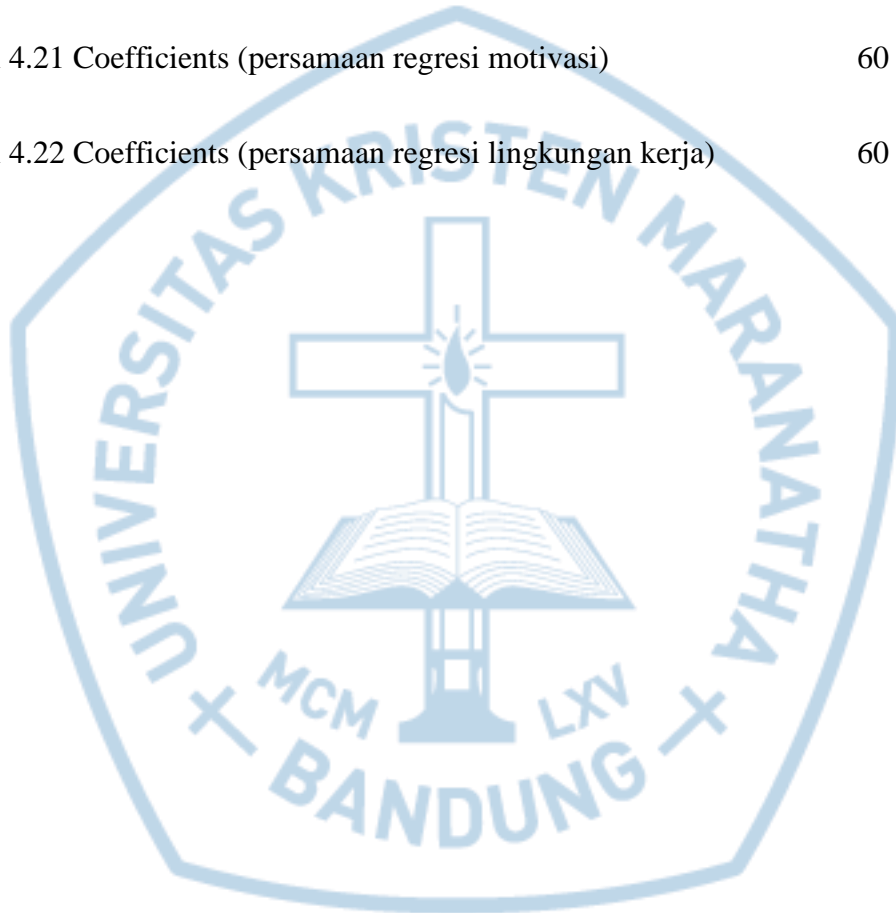
Gambar 2.1 Rerangka Teori	29
Gambar 2.2 Rerangka Pemikiran	30
Gambar 2.3 Pengembangan Hipotesis	33
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	44



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Riset Empiris	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 KMO and Barlett's Test	47
Tabel 4.4 Rotated Component Matrix	48
Tabel 4.5 Reliability Statistics (gaya kepemimpinan)	49
Tabel 4.6 Item-Total Statistics (gaya kepemimpinan)	50
Tabel 4.7 Reliability Statistics (motivasi)	50
Tabel 4.8 Item-Total Statistics (motivasi)	51
Tabel 4.9 Reliability Statistics (lingkungan kerja)	51
Tabel 4.10 Item-Total Statistics (lingkungan kerja)	52
Tabel 4.11 Reliability Statistics (kinerja karyawan)	52
Tabel 4.12 Item-Total Statistics (kinerja karyawan)	53
Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	54
Tabel 4.14 Coefficients (uji multikolinieritas)	55
Tabel 4.15 Coefficients (uji heterokedastisitas)	56

Tabel 4.16 Model Summary	57
Tabel 4.17 ANOVA	57
Tabel 4.18 Coefficients (uji parsial)	58
Tabel 4.19 Coefficients (persamaan regresi seluruh variabel)	59
Tabel 4.20 Coefficients (persamaan regresi gaya kepemimpinan)	59
Tabel 4.21 Coefficients (persamaan regresi motivasi)	60
Tabel 4.22 Coefficients (persamaan regresi lingkungan kerja)	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuisisioner	72
Lampiran 2. Lampiran Hasil Penelitian	77

