

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MANDALA FINANCE
KEBUMEN**

Endah Kurnia, Dewi Noor Susanti
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, and non-physical work environment on employee performance at PT. Mandala Finance Kebumen

The problems raised in this study are the Analysis of the Influence of Leadership Style, Motivation, and Non-physical Work Environment on Employee Performance at PT. Kebumen Mandala Finance, with the aim to find out how much influence the leadership style, motivation, and non-physical work environment on employee performance at PT. Mandala Finance Kebumen partially or simultaneously.

Sample taken in this study are marketing employees at PT. Kebumen Mandala Finance totaling 34 employees as respondents. Instruments or data collection tools in this study were using questionnaires / questionnaires.

The results of the first hypothesis prove that leadership style partially has a significant effect on performance. The results of the second hypothesis that motivation partially has a significant effect on performance. The results of the third hypothesis prove that the non-physical work environment partially has a significant effect on performance. The results of the fourth hypothesis of leadership style, motivation, and non-physical work environment simultaneously have a significant effect on performance.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen secara parsial maupun simultan.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu karyawan bagian marketing pada PT. Mandala Finance Kebumen yang berjumlah 34 karyawan sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Hasil hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja non fisik, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

Latar Belakang Masalah

PT. Mandala Finance Kebumen merupakan perusahaan yang memiliki perkembangan cukup baik, namun saat ini PT. Mandala Finance Kebumen mengalami penurunan kinerja karyawannya dengan tidak tercapainya target-target yang sudah ditentukan yang disebabkan karena gaya kepemimpinan yang kurang baik, motivasi kerja karyawan menurun, dan lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan PT. Mandala Finance Kebumen untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

Permasalahan yang terjadi dalam organisasi PT. Mandala Finance Kebumen berdampak pada tidak terealisasinya target yang dituju. Terutama pada gaya kepemimpinan pada PT. Mandala Finance Kebumen yang terkesan sering mengekang bawahannya, tidak bisa mengarahkan bawahan dengan baik, dan adanya jam lembur diluar ketentuan sehingga bawahan merasa tidak nyaman dan berkerja dengan tidak maksimal. Selain dari gaya kepemimpinan fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja juga kurang harmonis. Sering adanya konflik antar pegawai, kecemburuan sosial antar pegawai, membuat situasi lingkungan kerja tidak maksimal. Dilihat dari kondisi ketiga aspek tersebut gaya kepemimpinan yang kurang bisa mengarahkan dengan baik, motivasi kerja karyawan yang menurundan lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen.

Tabel I-I
Pencapaian Target Karyawan PT.
Mandala Finance Kebumen Tahun 2015-
2017

Tahun	Target	Realisasi
2015	13.000.000.000	5.700.000.000
2017	26.000.000.000	15.310.000.000
2017	36.000.000.000	11.220.000.000

Sumber : PT. Mandala Finance

Dari tabel diatas menerangkan bawa target penjualan karyawan setiap tahun di Mandala Finance Kebumen belum pernah tercapai, di tahun 2016 karyawan PT. Mandala Finance Kebumen memperoleh target tertinggi dengan jumlah Rp

15.310.000.000. Karyawan PT. Mandala Finance mengalami penurunan hasil target karyawan dengan direalisasinya target pada tahun 2017 yaitu Rp11. 220.000.000. Sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2015 dengan jumlah Rp 5.700.000.000.

Menurut pandangan penulis hal yang diuraikan diatas disebabkan oleh manajemen yang kurang baik, dalam hal ini pimpinan PT. Mandala Finance Kebumen belum berfungsi secara optimal, sehingga perlu diadakan analisis terhadap gaya kepemimpinan yang terjadi PT. Maandala Finance Kebumen. Menurunnya motivasi kerja karyawan karena gaya kepemimpinan PT. Mandala Finance Kebumen merupakan salah satu penyebab buruknya kinerja ditambah dengan lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif, terjadi konflik antara pegawai sehingga target-target yang ditentukan belum bisa tercapai.

Permasalahan diatas penulis memandang penting diupayakannya penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing).**”

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap

kinerja karyawan di kantor PT Mandala Finance Kebumen bagian Marketing?

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Mandala Finance Kebumen bagian Marketing.

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi kantor PT. Mandala Finance Kebumen sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik

Manfaat teoritis Penelitian ini adalah sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Landasan Teori

Menurut Anwar (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas

jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Pengertian kinerja Menurut Simanjuntak (2015:110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan dikemukakan sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi (Rivai dan Basri, 2013 : 85-86).

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Robbins 2011:410), Gaya kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path-goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber

daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011:418).

Menurut (Robbins, 2011) Gaya kepemimpinan dibatasi pada indikator :

- a. Kejujuran diri. Kepercayaan yang bisa diartikan sebagai perilaku optimis yang diperlihatkan oleh seorang dalam mengambil resiko.
- b. Bertanggung jawab. Siap mempertanggung jawabkan stiap keputusan yang telah diambil.
- c. Keberanian bertindak. Berani dalam mengambil keputusan
- d. Dapat meyakinkan diri dan orang lain. Sebuah sikap yang dapat meyakinkan diri sendiri dan orang lain

Motivasi

Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

Robbins (2013 : 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Konsep motivasi tidak terlepas dari kebutuhan manusia, artinya jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak (mau) melakukan sesuatu.

Menurut Robbins dalam sayuti (2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indikator antara lain :

1. Mempunyai sifat agresif
Seorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana kerja yang jelas.
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
Pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari.
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dalam meyakinkan, sehingga bawahan akan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

4. Mematuhi jam kerja.
Menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melaksanakan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya.
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
Pekerjaan secara mentalitas memberi tantangan, cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
Rencana kerja tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas.
7. Kesetiaan dan kejujuran.
Sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.
8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
Rekan sejawat yang menunjang dalam kelompok kerja, sebagai satu tim, dan pimpinan memberikan kesempatan dan arahan tentang proses/prosedur pekerjaan itu sendiri.
9. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
Suatu tujuan dalam suatu organisasi mendapat perhatian yang tepat, dan semakin terarah dan efektif, kegiatan perorangan untuk merealisasikan apa yang terjadi pada tujuan dari organisasi, keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan perorangan dalam bekerja.
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Lingkungan Kerja Non Fisik

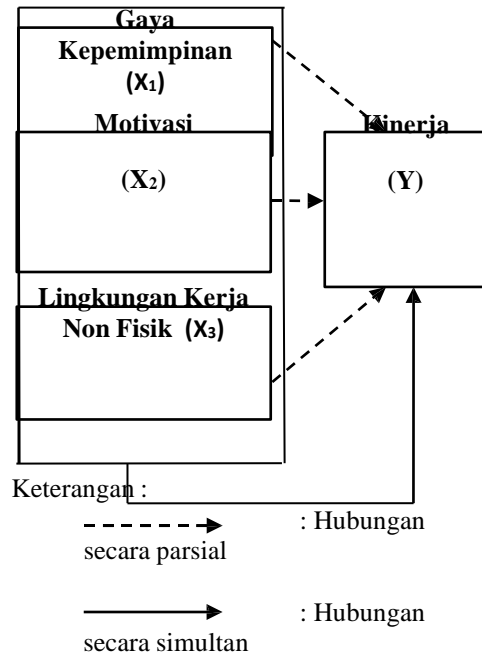
Menurut Sedarmayanti (2010:13-14) , lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. pelaksanaan kerja yang di atur secara kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Kerangka Teoritis



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen.
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen
- H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen..
- H4 : Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61).

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen.

Jenis dan Sumber Data Data .

1. Jenis Data
 - a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
 - b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.
2. Sumber Data
 - a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
 - b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat

positif sampai sangat negatif, Sugiyono,(2008 : 143).

- 1.Sangat Setuju skor = 4
- 2.Setuju skor = 3
- 3.Tidak Setuju skor = 2
- 4.Sangat Tidak Setuju skor = 1

- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

Hasil Analisis Dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,797 + 0,308X_1 + 0,262X_2 + 0,210X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 10,797
Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 10,797
2. Variabel independen
 - a. $b_1 = 0,308$
Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,308, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Mandala Finance kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,308 satuan.
 - b. $b_2 = 0,262$
Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0,262, artinya jika motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan Mandala Finance kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,262 satuan.
 - c. $b_3 = 0,210$
Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) sebesar 0,210, artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Mandala

Finance kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,210 satuan

Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,465 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja 0,308 atau 30,8%. Hal ini berarti semakin baiknya gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau pada PT. Mandala Finance Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen, artinya bahwa peran gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena

nilai t_{hitung} sebesar 2,255 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja 0,262 atau 26,2%. Hal ini berarti semakin baiknya motivasi kerja dalam sebuah organisasi atau pada PT. Mandala Finance Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen artinya bahwa peran motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,720 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja 0,210 atau 21,0%. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau pada PT. Mandala Finance Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen.

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 6,059 dengan tingkat signifikansi 0.002, karena probabilitas 0.002 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,377 artinya 37,7% kinerja di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya 62,3% (100%-37,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Artinya peran gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen, begitu juga sebaliknya gaya kepemimpinan yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
- b. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Artinya peran motivasi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

- c. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen begitu juga sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
- d. Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja yaitu variabel gaya kepemimpinan, variabel yang berpengaruh kedua yaitu motivasi dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel lingkungan kerja non fisik.

Saran

- a. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor gaya kepemimpinan pada PT. Mandala Finance Kebumen, karena gaya kepemimpinan pada penelitian ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Faktor gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Mandala Finance Kebumen seperti pemimpin yang jujur, bertanggung jawab, keberanian bertindak, dapat meyakinkan diri dan orang lain, komunikasi dengan bawahan.
- b. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor motivasi karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen, karena motivasi pada penelitian ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Faktor motivasi karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen seperti mempunyai sifat yang agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuannya, inisiatif kerja yang tinggi, terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi atau perusahaan
- c. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik pada PT. Mandala Finance Kebumen, karena lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Faktor lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen. Lingkungan kerja non fisik yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Kebumen seperti prosedur kerja yang baik, standar kerja yang baik, pertanggung jawaban atasan, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan yang baik
- d. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak kemungkinan setelah penelitian ini untuk meneliti variabel - variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Karena R Square diperoleh 0,377 artinya 37,7% kinerja di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya 62,3% (100%-37,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja yaitu variabel gaya kepemimpinan, variabel yang berpengaruh kedua yaitu motivasi dan

variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel lingkungan kerja non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin, 2002. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* Jakarta : Rineka Cipta.
- Faiqoh, 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Batik 2 Kebumen.
- Fatah 2010:129, Definisi Kinerja
- Gunawan, Sudarmanto. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Helena Joan Komaling (2016), Analisis pengaruh recruitmen, motivasi dan lingkungan kerja pada finance Bank PT. BANK BRI MANADO
- Kusworo, 2009. *Analisi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Alfalah Somelangu Sumberadi Kebumen*.
- Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai dan Basri 2013 : 85-86, Ukuran Kinerja
- Robbins 2011:410, Gaya Kepemimpinan
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Sinamora 2004. Definisi Kinerja
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- T.Handoko, 2003:299, Fungsi Kepemimpinan
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.