

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA DI KROYA

FENI SEPTI ARYANTI

STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya secara parsial maupun simultan.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya yang berjumlah 34 karyawan sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 22 for Windows*.

Dari hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yaitu 0,308 dengan t hitung sebesar 2,465 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi yaitu 0,050. Dari hasil hipotesis ke dua

bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu 0,262 dengan t hitung sebesar 2,255 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,032 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi yaitu 0,050. Dari hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu 0,210 dengan t hitung sebesar 2,720 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi yaitu 0,050. Dari hasil hipotesis keempat gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh secara simultan yaitu 6,059 dan dengan tingkat signifikansi 0,002.

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

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

Latar Belakang Masalah

PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya adalah lembaga keuangan mikro dengan tujuan mendorong pengembangan usaha mikro. Dalam pelaksanaannya, lembaga keuangan maupun organisasi manapun sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang unggul demi tercapainya kinerja yang baik dan berprestasi.

Pada era globalisasi pada saat ini perkembangan bisnis keuangan sangat pesat. Banyaknya persaingan antara perusahaan merupakan salah satu faktor ketatnya persaingan dalam bisnis keuangan.

Pentingnya dalam bisnis manajemen keuangan yaitu aktivitas pemilik dan manajemen perusahaan untuk memperoleh sumber modal yang semurah-murahnya dan

menggunakan se efektifitas dan se efisien mungkin untuk menghasilkan laba. PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang mikro untuk melakukan peminjaman dana pada perusahaan ini dengan tujuan untuk memperoleh sumber modal yang seminimal mungkin untuk menghasilkan laba semaksimal mungkin. PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya mengalami penurunan kinerja karyawannya dengan tidak tercapainya target-target yang sudah ditentukan. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya dengan cara melakukan sosialisasi produk terhadap masyarakat.

Berikut ini adalah data pencapaian target PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya

Tabel I-I
Pencapaian Target Nasabah PT.
Mitra Bisnis Keluarga Ventura
Kroya
Tahun 2014-2016

TAHUN	TARGET	REALISASI
2014	800 Nasabah	700 Nasabah
2015	850 Nasabah	750 Nasabah
2016	900 Nasabah	800 Nasabah

Sumber data PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya.

Dari tabel tersebut menerangkan bawa target setiap tahun PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya belum pernah tercapai, di tahun 2014 PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya memperoleh target terendah dengan jumlah 700 Nasabah. Sedangkan pada tahun 2015 mengalami kenaikan target dari PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya dengan memperoleh 750 Nasabah. Pada tahun berikutnya tahun 2016 memperoleh 800 nasabah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya.”**

Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011:4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Pengertian kinerja menurut Fatah (2010:129), adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja.

Ukuran-ukuran 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 Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang

dihadapi. Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

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

- a. Kejujuran diri
- b. Bertanggung jawab
- c. Keberanian bertindak
- d. Dapat meyakinkan diri dan orang lain
- e. Komunikasi dengan bawahan

Motivasi

Menurut Mathis (2001) 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.

Motivasi adalah proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut

(Robbins, 2006) pengukurannya dibatasi pada indikator:

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.

- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Lingkungan Kerja

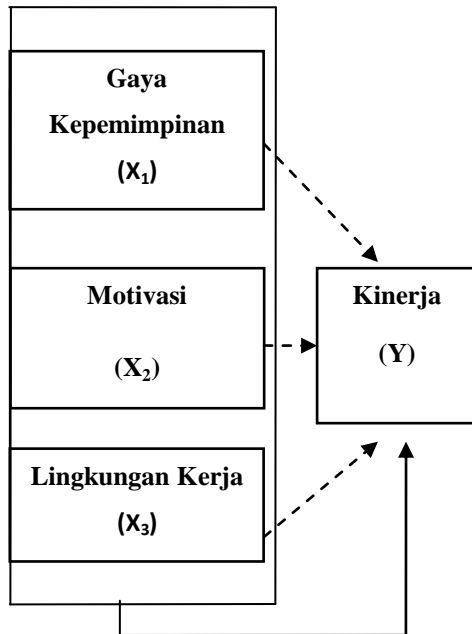
Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2012 : 67-68), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

Indikator lingkungan kerja :

- a. Pewarna
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Keamanan
- f. Kebersihan

Kerangka Teoritis

Dari pemaparan diatas dapat dilihat kerangka konseptual sebagai berikut :



Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial
- > : Hubungan secara simultan
- Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual
- Sumber : Data diolah

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesi pada penelitian ini :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya.

H4 : Terdapat pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya.

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. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya.

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. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Kroya.

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 = 5
2. Setuju skor = 4
3. Ragu-ragu skor = 3
4. Tidak Setuju skor = 2
5. 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 22

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=

$$10,797+0,308X_1+0,262X_2+0,210+€_1$$

1. Variabel Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil (X_1) = 0,308 dengan nilai t hitung sebesar 2,465 lebih besar dari t tabel 2,039 dan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil

dari batas tingkat signifikansi 0,050.

2. Variabel Motivasi dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil (X_2) = 0,262 dengan nilai t hitung sebesar 2,255 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,032 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.
3. Variabel Lingkungan kerja dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil (X_3) = 0,210 dengan nilai t hitung sebesar 2,720 lebih besar dari t tabel

2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.

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. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga

Ventura, 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. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, artinya bahwa peran motivasi.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Lingkungan kerja 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. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, artinya bahwa peran lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

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 (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,

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. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Artinya peran gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura, 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. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Artinya peran motivasi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura begitu juga sebaliknya motivasi kerja

yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

- c. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Artinya peran lingkungan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan

berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

- d. Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Berdasarkan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura. 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.

Saran

- a. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor gaya kepemimpinan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Venrura, karena faktor gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Ventura Keluarga. Gaya kepemimpinan yang baik yang diterapkan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya

kepemimpinan yang bertanggung jawab, kejujuran diri, keberanian dalam bertindak, dapat meyakinkan diri dan orang lain, komunikasi yang baik dengan bawahannya.

- b. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor motivasi karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Venrura, karena faktor motivasi karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Ventura Keluarga. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti motivasi dalam merencanakan rencana kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,

- motivasi dalam mematuhi jam kerja, motivasi dalam inisiatif kerja yang tinggi, .
- c. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Venrura, karena faktor lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Ventura Keluarga. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja warna ruangan yang cerah, lingkungan kerja dalam ruangan yang terang, lingkungan kerja dengan udara yang sejuk, lingkungan kerja dengan suasana yang tenang tidak bising, lingkungan kerja yang aman, dan lingkungan kerja yang bersih.
- 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, sedangkan sisanya 62,3% (100%-37,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
- e. Berdasarkan dari hasil questioner jawaban

responden dan di uji regresi hasil paling dominan atau paling besar tentang yaitu gaya kepemimpinan dan hasil paling kecil lingkungan kerja. PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura disarankan untuk lebih memperhatikan tentang gaya kepemimpinan yang meliputi pimpinan mempunyai kejujuran diri yang tinggi dalam kepemimpinannya, pimpinan mempunyai tanggung jawab yang baik sebagai pemimpin, pimpinan yang berani untuk bertindak sesuai dengan apa yang diyakininya, pimpinan mampu meyakinkan diri bawahannya, pimpinan mampu menjalin

komunikasi dengan bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin, 2002. *Prosesure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, 2010 indikator lingkungan kerja
- Faiqoh, 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Batik 2 Kebumen.*
- 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 : BPFPE.
- Handoko, 2001 penilaian prestasi kerja
- 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 : BPFPE
- 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 : BPFPE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai, 2013 indikator kinerja
- Robins, 2011 indikator gaya kepemimpinan
- Robins, 2006 indikator motivasi
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.