

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PT. BUMEN REDJA ABADI KEBUMEN

**Oleh: Ari Sulistianto, Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie)
Putra Bangsa Kebumen, Indonesia**
arisulisku@yahoo.com

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen dengan jumlah 42 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen secara parsial. variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Kurangnya pendapatan yang dihasilkan suami sebagai kepala rumah tangga dan pencari nafkah membuat sebagian besar wanita ikut serta bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. dengan latar pendidikan yang minim, membuat sejumlah wanita mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Jumlah wanita yang memiliki pekerjaan diluar rumah semakin meningkat hampir 40,6%.

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Sebagai salah satu indikator, partisipasi dalam bidang ekonomi ditunjukkan dari laju peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja antara tahun 2008-2014 lebih cepat dari peningkatan laju partisipasi pria. Jumlah angkatan kerja wanita di Indonesia yang aktif meningkat dari 6.869.357 pada tahun 2008 menjadi 36.871.239 pada tahun 2014 (BPS, Data komposisi angkatan kerja, 2008 & 2014). Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia.

PT. Bumen Redja Abadi termasuk salah satu dari 10 besar Dealer Resmi Mitsubishi Motors dan Mitsubishi Fuso Truck & Bus PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors. PT. Bumen Redja Abadi Kebumen didirikan pada tahun 1981, berkat profesionalisme dan kepercayaan yang selama ini terjalin dengan konsumen. PT. Bumen Redja Abadi Kebumen berlokasi di Jl. Tentara Pelajar 94 Kebumen sekaligus merupakan lokasi pusat kegiatan operasional perusahaan seperti penjualan, sparepart dan servis. PT. Bumen Redja Abadi Kebumen memiliki banyak karyawan sebagai sumber daya dalam kegiatan operasionalnya, terdiri dari 67 karyawan laki-laki dan 42 karyawan wanita. Karyawan perusahaan ini terdiri dari bagian Marketing (pemasaran), Finance (Keuangan), dan Human Resources Departement (Sumber Daya Manusia).

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya

kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ke tempat kerja dengan sengaja, adanya pengaduan dan keluhan-keluhan dari para karyawan wanita karena sikap pemimpin yang terlalu indisipliner dan kurangnya suasana kekeluargaan sehingga menimbulkan tingginya arus keluar masuk pegawai (*labour turnover*) yang secara tidak langsung akan merugikan perusahaan. Kurangnya komunikasi pimpinan terhadap karyawan juga dirasakan oleh karyawan terutama karyawan wanita, karena setiap ada rapat ataupun pembahasan kinerja perusahaan dan karyawan yang masih sering dilibatkan oleh pimpinan hanya sebatas kepala bagian dan juga kepala bagian departemen masing masing bidang.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja, karena jarak antar meja karyawan hanya dibatasi oleh sekat-sekat partisi yang mengakibatkan beberapa karyawan sering mengobrol dan juga bermain ponsel sehingga beberapa pekerjaan sering tertunda. Hal ini yang sering dikeluhkan oleh beberapa karyawan divisi marketing yang menyebabkan terkendalanya proses pengiriman, proses ajukan faktur dan juga proses legalitas pengiriman kendaraan yang biasanya memerlukan waktu 3-4 hari terkadang dapat terselesaikan selama 6-7 hari. Karyawan wanita memegang peranan penting di PT. Bumen Redja Abadi Kebumen sehingga kinerja karyawan wanita perlu lebih ditingkatkan untuk memenuhi target dan juga peningkatan kinerja perusahaan.

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya. Seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan.

2. Landasan Teori

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan Menurut Miftah Thoha (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Tjiptono (2001), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

2.2 Motivasi

Hamzah B. Uno (2007), mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Lebih lanjut, motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sugihartono, dkk (2007:20) motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut. Motivasi pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Motivasi memberikan daya juang baru terhadap orang yang diberi motivasi sehingga orang tersebut melakukan sesuatu kegiatan maksimal sesuai yang ingin diharapkan. Jadi dengan motivasi upaya yang dilakukan menjadi lebih maksimal karena dorongan tersebut.

Martinis Yamin dan Maisah (2010:84) menjelaskan motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi perubahan tersebut terjadi disebabkan tertentu pada sistem neorofisiologis dalam organisme manusia. Dengan adanya motivasi pada diri manusia akan terbentuk suatu keadaan seperti motif yang timbul dalam diri untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal. Munculnya motif yang membentuk semangat

pada diri akan membantu manusia untuk menyelesaikan kinerja secara maksimal.

Menurut Sudarwan Danim (2004:15), motivasi merupakan setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Sehingga motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Ngalim Purwanto (2006:71) menjelaskan motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3 Lingkungan Kerja

Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. Sedangkan Lussier (dalam Nawawi, 2003:293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan

para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara

orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

5) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.4 Kinerja

Nitisemito (2002:160) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Sementara itu Hasibuan (2006:201) berpendapat kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah pencapaian tujuan pegawai yang dilakukan pegawai atau pejabat yang dalam pencapaian hasilnya berdasarkan pada prosedur pegawai (Anwar, 2007:21).

Menurut Nitisemito (2002:161) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Kualitas dan kemampuan fisik

b. Kualitas dan kemampuan fisik Pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai

c. Sarana pendukung

Terbagi atas 2 golongan, yaitu:

1) Lingkungan kerja, meliputi teknologi dan cara produksi yang digunakan,

tingkat keselamatan dan kesehatan kerja.

- 2) Kesejahteraan Pegawai, meliputi sistem pengupahan, jaminan tenaga kerja dan kelangsungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Zainun, (2001:156) adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: seni gaya kepemimpinan, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh pegawai, proses pegawai, dan kultur kinerja dalam pegawai.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Metode Penelitian

Obyek Penelitian adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja. Subyek Penelitian adalah karyawan wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen yang berjumlah 42 orang. Kerlinger (2006:49) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari yang memiliki nilai yang bervariasi. Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah: Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel lain (variabel bebas). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja. Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. Jawaban setiap item instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif

sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2008):

- a. Sangat setuju diberi skor = 5
- b. Setuju diberi skor = 4
- c. Ragu-ragu diberi skor = 3
- d. Tidak setuju diberi skor = 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

- a. Sangat setuju diberi skor = 4
- b. Setuju diberi skor = 3
- c. Tidak setuju diberi skor = 2
- d. Sangat tidak setuju diberi skor = 1

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen yang berjumlah 42 orang. Adapun yang menjadi alasan objek penelitian ini adalah representasi populasi sebagai objek penelitian dengan latar belakang dan tujuan penelitian.

4. Analisis Dan Pembahasan

Berdasarkan Usia, karakteristik responden berdasarkan usia secara jelas ditunjukkan dalam tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	37	88%
31-40 Tahun	5	12%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia 20-30 tahun sebanyak 37 orang atau sebanyak 88%, usia 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak 12%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 4.2 di berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	34	81%
5-10 tahun	6	14%
>10 tahun	2	5%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 34 orang atau sebanyak 81%, 5-10 tahun sebanyak 6 orang atau sebanyak 14%, >10 tahun sebanyak 2 orang atau sebanyak 5%.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	Nilai Reliabilitas	Status
1	Gaya Kepemimpinan	0,618	0,6	Reliabel
2	Motivasi	0,646	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,928	0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,818	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari semua variabel terlihat mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini adalah reliabel.

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Bila antar variabel bebas terdapat korelasi sempurna atau mendekati sempurna, maka model analisis regresi tidak dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya korelasi variabel-variabel bebas dilakukan dengan uji *variance inflation factor* (VIF) yang mempunyai persamaan : $VIF = 1 / tolerance$, artinya jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Gaya Kepemimpinan	0,460	2,173
2.	Motivasi	0,241	4,141
3.	Lingkungan Kerja	0,351	2,847

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefisient* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinierity statistics* menunjukan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,461	3,566		,129	,898
GAYA KEPEMIMPINAN	,432	,256	,334	1,687	,100
MOTIVASI	,311	,319	,267	,974	,336
LINGKUNGAN KERJA	,035	,122	,065	,285	,777

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,432 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,311 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.
- Koefisien regresi X sebesar 0,035 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1 poin variabel

Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,035.

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 dengan t tabel 1,697 pada angka $df = 39$.

Tabel 4.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,461	3,566		,129	,898		
GAYA KEPEMIMPINAN	,432	,256	,334	1,687	,100	,460	2,173
MOTIVASI	,311	,319	,267	,974	,336	,241	4,141
LINGKUNGAN KERJA	,035	,122	,065	,285	,777	,351	2,847

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $1,687 < t_{tabel} 1,697$, ini berarti variabel gaya kepemimpinan **tidak berpengaruh** kinerja.

b. Variabel Motivasi

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,974 < t_{tabel} 1,697$, ini berarti variabel motivasi **tidak berpengaruh** terhadap kinerja.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel di atas 4.10 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,285 < t_{tabel} 1,697$ ini berarti variabel lingkungan kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja.

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen dapat dilihat dari hasil table berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	54,092	3	18,031	5,759	,002 ^b
Residual	118,980	38	3,131		
Total	173,071	41			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Berdasarkan analisis diperoleh Fhitung sebesar 5.759 lebih besar dari Ftabel 2.845 dengan tingkat signifikansi 0,002, karena probabilitas 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan Kerja (X3), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara simultan.

Untuk melihat kemampuan variable bebas dalam menerapkan variable tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R square karena variable independen lebih dari 1.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,313	,258	1,76948

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0.258 artinya 25.8% Kinerja dipengaruhi oleh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan sisanya (100%-25.8% = 74.2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bumen Redja Abadi

Kebumen pada 42 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y), tetapi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja.

1. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen. Hal ini disebabkan karena karyawan wanita tidak secara langsung berinteraksi dengan pimpinan, melainkan pada masing-masing kepala bagian yang langsung berhubungan dengan pimpinan.
2. Motivasi merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen. Karyawan wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen sudah bekerja sesuai dengan tupoksi dan standart SOP sehingga tidak dipengaruhi oleh motivasi.
3. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, standart lingkungan kerja pada PT. Bumen Redja Abadi sudah sesuai dengan standart Dealer Autorizhed yang sudah ditentukan oleh Perusahaan Pusat, mulai dari tata ruang, pencahayaan, keamanan dan juga kenyamanan dalam lingkungan kerja.
4. Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen. Hal ini karena berdasarkan analisis diperoleh Fhitung sebesar 5.759 lebih besar dari Ftabel 2.845. Besarnya Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0.258 artinya 25.8% Kinerja dipengaruhi oleh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan sisanya (100%-25.8% = 74.2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Sesuai dengan manfaat penelitian yang dilakukan yaitu manfaat teoritis maupun praktis, peneliti memberikan saran yang didasarkan atas hasil penelitian yang nantinya bisa digunakan sebagai masukan, yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. PT. Bumen Redja Abadi Kebumen perlu meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan wanita. walaupun gaya kepemimpinan masih tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita, tetapi Pimpinan PT. Bumen Redja Abadi Kebumen harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama. Pemimpin juga sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan.
2. Untuk meningkatkan motivasi karyawan wanita, maka perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mengeluarkan pendapat atau gagasannya masing-masing, terutama berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dalam hal ini para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan wanita tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.
3. Kondisi lingkungan kerja karyawan wanita sudah cukup baik dan mampu memberikan suasana kerja yang nyaman pengembangan kinerja karyawan wanita. Karyawan wanita PT. Bumen Redja Abadi Kebumen perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Brahmasari, Ida Ayu. dan Peniel Siregar. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk". Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, Nomor 1, Februari 2009
- [2] Cleveland, N. J., Murphy, K. R, and William, R.E. 1989. Multiple uses of performance appraisal: prevalence and correlates. Journal of Applied Psychology. Vol. 74, No.1.
- [3] Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- [4] Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Index ; Jakarta
- [5] Dwiyanto, Agus, 2010, Manajemen Pelayanan Publik : Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. UGM Press, Yogyakarta.
- [6] Ghozali, Imam. 2005, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [7] Ghozali.,Imam. 2009. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [8] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [10] Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- [11] Hasibuan, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [12] Hasibuan SP. Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- [13] Herujito, Yayat M. 2006. Dasar-Dasar Manajemen. PT Grasindo. Jakarta
- [14] Ivancevich, John M. Dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga, Jakarta.
- [15] Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- [16] Mahmudi (2010), Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- [17] Mangkunegara, A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [18] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. Perilaku Dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama
- [19] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- [20] Mangkuprawira, S. 2002. Manajemen Sumber Daya Strategik. Ghalia Indonesia, Bogor.
- [21] Mangkuprawira, S dan Vitalaya, A. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- [22] Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- [23] Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- [24] Mathis, Robert L and Jackson, John H. (2009). Human Resource Management Jakarta: Salemba Empat.
- [25] Nawawi, Hadari, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- [26] Nichols, J. 194. The “Heart, Head, and Hands” of Transforming Leadership. Leadership and Organization Development Journal, 15 (6): 8-5.
- [27] Nitisemito, Alex. 2006. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [28] Pasolong, Harbani. 2012. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- [29] Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabet
- [30] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- [31] Rivai, Veithzal, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [32] Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- [33] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- [34] Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- [35] Schein, Edgar H. (2009). The Corporate Culture Survival Guide. Jossey-Bass Publ. San Fransisco.

- [36] Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- [37] Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung : Mandar Maju
- [38] Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- [39] Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [40] Supardo, Wijaya. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [41] Tampubolon, Manahan P. 2008. Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia. Trisnantoro, Lakson.
- [42] Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada; Jakarta
- [43] Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [44] Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- [45] Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

Dosen Pembimbing

Ketua Dosen Penguji

Irfan Helmy, SE., M.M

Aris Susetyo, S., Ak., M.M. CA.