

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan PT.Matahari Departement
Store,Tbk)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:
Anastavia Dwi Astuti
NPM 15.0101.0161

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Karyawan PT.Matahari Departement Store,
Tbk)**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Menyelesaikan Studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Oleh:
Anastavia Dwi Astuti
NIM. 15.0101.0161

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2019

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Karyawan PT Matahari Departement Store, Tbk)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Anastavia Dwi Astuti

NPM 15.0101.0161

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **..21. Agustus. 2019.....**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

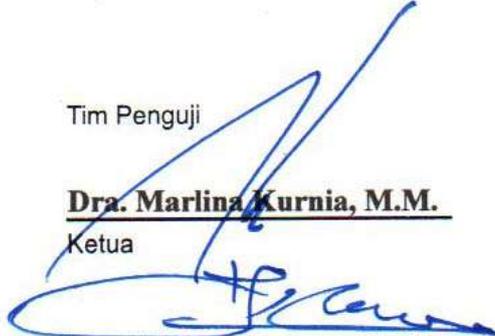


Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Ketua



Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Sekretaris



Luk Luk Atul Hidayati, S.E., M.M.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

02 SEP 2019



Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anastavia Dwi Astuti

NIM : 15.0101.0161

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PTMatahari Departement Store, Tbk).

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 6 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Anastavia Dwi A

NIM.15.0101.0161

RIWAYAT HIDUP

Nama : Anastavia Dwi Astuti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 29 Agustus 1997

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Carikan, Kertosari, Jumo, Temanggung

Alamat Email : anastaviadwi@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2003-2008) : SD Negeri 1 Jamusan

SMP (2009-2011) : SMP Negeri 1 Jumo

SMA (2012-2015) : SMA Negeri 1 Candiroto

Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 6 Agustus 2019
Pembuat Pernyataan



Anastavia Dwi A
NIM.15.0101.0161

MOTTO

“Learn from the past, live for today, and plan for tomorrow”

“Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang” –

William J.Siegel.

“Do not be a follower, be a leader”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur kepada Alloh SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Karyawan PT.Matahari Departement Store, Tbk)**”.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, MT, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang
2. Dra. Marlina Kurnia, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
3. Mulato Santosa., S.E., M.Sc, selaku Kepala Program Studi Manajemen
4. Drs. Hamron Zubadi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan saran selama penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu kepada peneliti.
6. Segenap staff serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan pelayanan kepada kami.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga besar, terimakasih untuk doa dan dukungan moral dan materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

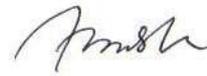
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas kerjasama dan dukungannya kepada peneliti.

Penulis menyadari bahwa dalam menulis penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, maka dari itu penulis sangat mengharap kritik, saran, dan kerjasama dari berbagai pihak yang sifatnya membangun agar penelitian ini lebih baik lagi.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Alloh SWT yang berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, dan teman-teman sekalian.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Magelang, 6 Agustus 2019



Anastavia Dwi Astuti

NIM.15.0101.0161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	8
A. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Pustaka.....	8
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	18
C. Perumusan Hipotesis	19
D. Model Penelitian.....	21
BAB III METODA PENELITIAN	22
A. Populasi dan Sampel.....	22
B. Data Penelitian.....	23
C. Variabel Penelitian	26
D. Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Statistik Deskriptif.....	32
1. Sampel Penelitian dan Karakteristik Responden.....	32
2. Variabel Penelitian	34
B. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas.....	39
C. Uji Hipotesis	40
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
2. Uji R^2	41
3. Uji F	42
4. Uji t.....	43
D. Pembahasan	46
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	46
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	47
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial	48
4. Pembahasan Keseluruhan.....	49

BAB V KESIMPULAN	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Keterbatasan Penelitian	51
C. Saran	51
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	32
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	35
Tabel 4.3 Validitas dan Reliabilitas	38
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel.....	39
Tabel 4.5 Hasil Analisis Linier Regresi	40
Tabel 4.6 Uji R ²	42
Tabel 4.7 Uji F	43
Tabel 4.8 Uji t	44
Tabel 4.9 Hasil Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pendapatan dan Laba Bersih LPPF.....	3
Gambar 4.1 Nilai Kritis Uji F	43
Gambar 4.2 Nilai Kritis Uji t untuk Kepemimpinan.....	45
Gambar 4.3 Nilai Kritis Uji t untuk Motivasi Kerja	45
Gambar 4.4 Nilai Kritis Uji t untuk Lingkungan Kerja	46

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris pada Karyawan PT.Matahari Departement Store, Tbk)

Oleh :

Anastavia Dwi Astuti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store, Tbk. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji R^2 , uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci* : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

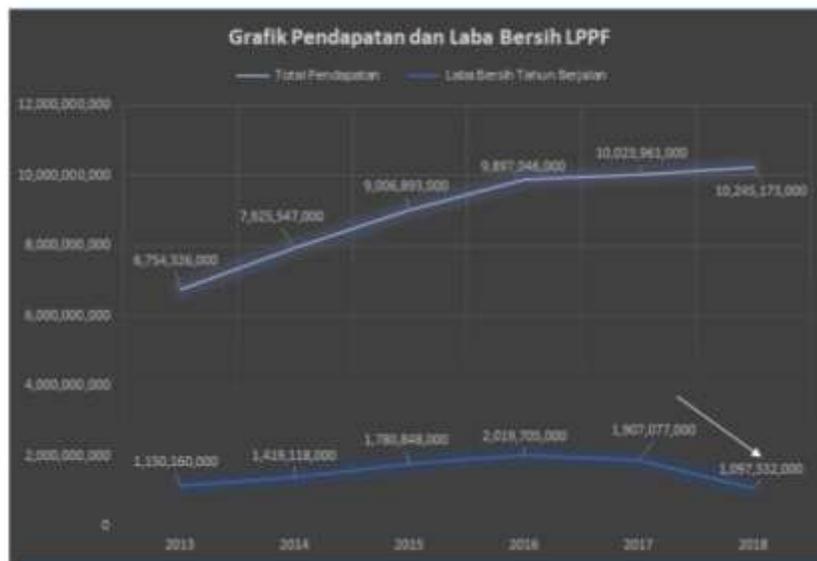
Persaingan didalam dunia bisnis yang luas saat ini untuk dapat menembus pasaran semakin hari semakin ketat, hal ini disebabkan adanya era globalisasi dan perkembangan dunia modern yang terus maju dan mengalami perubahan. Hampir semua jenis perusahaan mengalami persaingan pasar yang ketat salah satunya adalah bisnis ritel. Masuknya pengusaha asing kedalam bisnis ritel menunjukkan bahwa bisnis ini memang menguntungkan. Meskipun disisi lain bisa menjadi persaingan antar bisnis lokal namun orang-orang masih membutuhkan pasar modern ritel ini.

Perusahaan ritel atau pengecer merupakan sistem pemasaran produk yang mana transaksi penjualannya langsung ditujukan ke konsumen. Seperti saat ini, banyak perusahaan ritel dibidang fashion terus bermunculan di kota-kota besar Indonesia contohnya seperti PT.Matahari Department store. Dengan semakin bertambahnya jumlah perusahaan ritel yang menghasilkan berbagai macam kategori produk maka terciptalah suatu kondisi persaingan dalam upaya merebut pangsa pasar (market share). Dengan adanya persaingan disini maka perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan keinginan serta kebutuhan konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan daripada yang dilakukan pesaing (Atmawati dan Wahyuddin, 2007).

Dalam usaha ritel strategi yang tepat harus dipersiapkan agar usaha yang dijalankan berhasil dengan baik dan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, PT.Matahari Department store memiliki standarisasi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk memahami etika dalam menjalankan tugasnya, bersikap dan berperilaku sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan Matahari Department Store. Karyawan harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik, kemudian berpenampilan dengan menggunakan pakaian kerja dan atribut yang telah disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

Kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Kinerja karyawan yang optimal tentunya akan berpengaruh terhadap hasil akhir dari tujuan perusahaan seperti peningkatan penjualan dan laba. Berikut adalah grafik laporan laba rugi PT.Matahari Departement store selama 6 tahun terakhir yang dimuat dalam pintarsaham.id:



Gambar 1. Grafik pendapatan dan laba bersih LPPF

Dari grafik tersebut, dapat dilihat bahwa pendapatan dan juga laba perusahaan meningkat dari tahun ke tahun. Akan tetapi pada tahun 2018 terlihat bahwa laba bersih PT.Matahari Departement Store mengalami penurunan hingga 42,46% jika dibandingkan dengan laba bersih ditahun 2017. Walaupun sebenarnya pendapatan yang diperoleh pada tahun 2018 mengalami peningkatan meskipun sangat kecil yaitu hanya tumbuh sebesar 2,21%.

Peningkatan penjualan dalam PT.Matahari Departement Store,Tbk ini tentunya merupakan hasil optimalisasi dari kinerja karyawan dalam perusahaannya. Hal ini sesuai dengan yang di kemukakan oleh Veithzal Rivai (2008:312), Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109) mengemukakan Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dintaranya faktor internal yaitu kepuasan kerja dan motivasi karyawan dan juga faktor eksternal yaitu lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal. Menurut (Yolanda dan Nasution, 2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya lingkungan yang memadai maka akan mendukung kinerja dari karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dengan kata lain, seseorang berperilaku karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan (Priansa dan Garnida, 2015). Motivasi mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada seseorang untuk berperilaku atau untuk bertindak ke arah pencapaian tujuan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Karena dengan motivasi yang tinggi maka akan

menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga mereka bekerja dengan optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi, ada juga faktor kepemimpinan, faktor ini berhubungan dengan kepemimpinan seorang pimpinan yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan seorang atau tidak, dan hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Jadi semakin baik kepemimpinannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karena perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingginya semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan mengenai korelasi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan serta untuk mengungkap faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada bidang sejenis.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya. Selain itu dengan penelitian ini, peneliti dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan.

b. Bagi Akademisi

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Pustaka

1. Telaah Teori

a) Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu :

- Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang
- Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain
- Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

b) Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan social
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang

yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2013:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan

pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Tujuan penilaian kinerja

Didalam Mangkunegara (2015:10), secara spesifik, tujuan penelitian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- 2) Mencatata dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2012), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut para ahli yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:165) sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. (Stogdill, 2011).
- 2) Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia dalam sebuah organisasi. (P. Siagian, 2004).

Sedangkan menurut Agarwal (Tika, 2012:63), mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Amstrong (Torang, 2013) motivasi bersumber dari 2 (dua) dimensi yaitu : a) extrinsic atau motivasi buatan (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu), dan b) intrinsic atau motivasi hakiki (dorongan dari dalam diri individu). Disamping itu Usman (Torang, 2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

c. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut (Sutrisno, 2016) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja,

fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas, definisi lengkap lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan meningkatkan kinerja dari karyawannya. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan mengakibatkan kinerja dari karyawan menjadi tidak optimal.

Menurut (Suwatno dan priansa, 2013) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut (Sarwoto, 2018) Lingkungan kerja yaitu: Lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi:

- 1) Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

2) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.

- a) Tata ruang yang baik
- b) Cahaya dalam ruangan yang cukup
- c) Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
- d) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

3) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain. Sehingga dapat mempengaruhi efisiensinya pelaksanaan mekanisme kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerjanya adalah sebagai berikut (Indriastuti, 2014) yaitu:

1. Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap pekerjaan dan perasaan kerja.

2. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan Fisik lingkungan kerja dan kondisi Fisik pegawai meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.

Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi, penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya Siska Ari Purwanti (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan hr supervisor terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari department store mall lembuswana samarinda, dengan hasil kepemimpinan HR Supervisor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Lembuswana Samarinda.

Misbachul Munir, Dwi Astutiek, Siti Nurul Jaunah dengan judul pandangan islam tentang pengaruh motivasi dan diklat terhadap kinerja karyawan pt. Matahari department store royal plaza surabaya dengan hasil motivasi kerja (X1) dan diklat (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ana Maria Wee (2018) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pamella 2 supermarket Yogyakarta, dengan hasil Motivasi kerja memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan

Dr. H. Heru Setiawan., SE., MM (2018) pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan matahari department store cabang bandung indah plaza dengan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

a). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahan (Yukl, 2012)

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

***H1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
PT.Matahari Departement Store,Tbk***

b). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Prabu (2005) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga sejalan dengan temuan dalam penelitian Salleh et al., (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal senada juga diungkapkan oleh Nor (2012) dan Nyonya *et al.*, (2013)

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

***H2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
PT.Matahari Departement Store,Tbk***

c). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2009) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

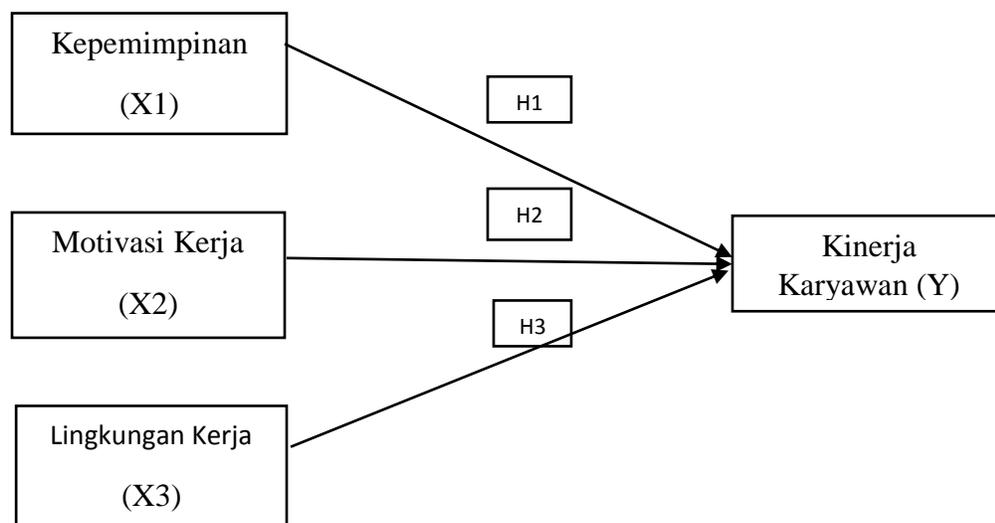
Oldemar (2015) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

PT.Matahari Departement Store,Tbk

D. Model Penelitian



BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1). Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk di Indonesia.

2). Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono, 2016). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yang didasarkan pada kepentingan dan tujuan penelitian (sugiyono, 2016). Alasan penggunaan teknik tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang represenentatif (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk Indonesia
- Karyawan laki-laki / perempuan
- Karyawan berusia 20- 35 tahun

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil dari responden dengan cara membagikan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini (Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk).

2. Definisi Operasional dan Pengukuran Varibel

a. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja (kesalahan pekerjaan, ketepatan waktu)
2. Kuantitas kerja (hasil signifikan, produktivitas)

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002: 47; Hughes *et al.*, 2002; Robbins, 2002: 163; Yukl, 2005: 8).

Indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Tegas
2. Mengetahui sifat sifat orang lain
3. Mampu dan cakap
4. Pandai mengadakan pendekatan
5. Mampu memberikan petunjuk mengoreksi kesalahan

Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi individual yang menggerakkan diri karyawan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Fleeson *et al.*, 2017).

Motivasi kerja dapat diukur melalui indicator sebagai berikut:

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Tanggung jawab

4) Promosi jabatan

5) Upah/gaji

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi pekerja tentang segala sesuatu disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisi yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (1991:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Keamanan
5. Pertukaran udara yang cukup
6. Kenyamanan (musik, kebisingan)

e. Pengukuran variabel

Pengukuran variabel dalam hal ini digunakan skala lima tingkatan (likert) yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor

3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

C. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yang terbagi menjadi variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel independent (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

D. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

b) Uji Reabilitas

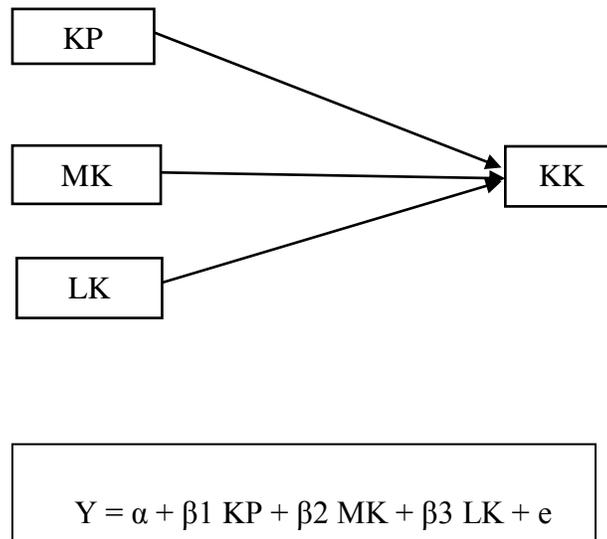
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Reliabel instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Sujarweni, 2015).

2. Alat Analisis Data

a) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Keterangan :

- α = Konstanta
- b_1 b_2 b_3 = Koefisien Regresi
- KP = Kepemimpinan
- MK = Motivasi Kerja
- LK = Lingkungan Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Besarnya konstanta tercermin dalam “ α ” dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen ditunjukkan dengan β_1 , β_2 , β_3 .

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Budaya Organisasi, Gaya

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

$$Y = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MK + \beta_3 LK + e$$

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghozali (2016), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan fit atau tidak fit (Ghozali, 2016). Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan perbandingan antara F hitung dan F tabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat

pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1 dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria:

1. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
2. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).

c) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali, 2016).

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$ maka h_0 diterima dan h_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store, Tbk. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji R^2 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* sebesar 0.64 hal ini berarti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari department store,tbk. sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0.061 dengan nilai t hitung $1.893 > t$ tabel 1.66039.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t hitung $3.967 > t$ tabel 1.66039.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t hitung $9.184 > t$ tabel 1.66039.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

- 1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan ada factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Jumlah sampel yang masih relatif kecil, sehingga hasil yang dicapai belum dapat diterima secara umum atau digeneralisasikan pada Matahari Departement Store, Tbk.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan sedikit saran yang mungkin dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Saran tersebut antara lain:

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel yang mempegaruhi kinerja karyawan.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel untuk mengetahui hasil yang lebih maksimal, sehingga hasil yang dicapai belum dapat diterima secara umum atau digeneralisasikan pada Matahari Departement Store, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, R. dan Helfat, C. E. (2009) "Strategic Renewal of Organizations," *Organization Science*. doi: 10.1287/orsc.1090.0423.
- Anggun Tri Indriastuti (2014) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*.
- Challagalla, G. N. dan Shervani, T. A. (2006) "Dimensions and Types of Supervisory Control: Effects on Salesperson Performance and Satisfaction," *Journal of Marketing*. doi: 10.2307/1251890.
- Darmawan, M. dan Saleh, A. (2017) "Relations Between Leadership Style and Communication Patterns with Effective Performance of Representative Livestock Owner Force Case: Farm School in Bojonegoro District," *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*. doi: 10.29244/jskpm.1.4.467-478.
- Fleeson, W. *et al.* (2017) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Personality and Social Psychology*. doi: 10.1111/j.1469-7610.2010.02280.x.
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS, Gramedia*.
- Ghozali, P. D. H. *ima.* (2016) "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23," in *IBM SPSS 23*.

- Gibson, R. S. (2005) *Principles of Nutritional Assessment - Rosalind S. Gibson*
Google Books, Oxford University Press.
- Gujarati, D. (2003) *Basic Econometrics. 4th, ... Econometrics.*
- Hasan, M., Sularso, R. A. dan Purbangkoro, M. (2018) “Pengaruh budaya keselamatan kerja, Kepimimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan minyak dan gas bumi ‘X’ Dipropinsi kalimantan timur,” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.*
- Howell, R. B. (1992) “Flemings, Brabanders, and Hollanders in the urban melting pot: Development of the Northern Dutch vernacular in the seventeenth century,” in *Recent developments in Germanic linguistics.*
- Imam Ghozali (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*
 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, A. W. (2012) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulsebar,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*
- Mangkunegara dan Qustolani (2004) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,”
- Mansor, Z. D., Mustaffa, M. dan Salleh, L. M. (2015) “Motivation and Willingness to Participate in Knowledge Sharing Activities Among Academics in a Public University,” *Procedia Economics and Finance.* doi: 10.1016/s2212 5671(15)01188-0.
- Muhammad Irwansyah Hasibuan (2017) “Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan

Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt.Mitsubishi Rantauprapat,” *ecobisma*.

Nitisemito, A. S. (1991) “Manajemen Personalia:manajemen sumber daya manusia,” in *Manajemen Personalia:manajemen sumber daya manusia*.

Nor, W. (2012) “Pengaruh fee audit, kompetensi auditor dan perubahan kewenangan terhadap motivasi auditor,” *Jurnal Akuntansi*.

Nyonya, P. T. *et al.* (2013) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer di Semarang,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Oldemar (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Oldemar,” *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*.

P. Siagian, S. (2004) *Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta*.

Prabu, A. (2005) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim,” *Manajemen & Bisnis Sriwijaya*.

Priansa, D. J. dan Garnida, A. (2015) “Pengaruh kepemimpinan visioner dan etos kerja terhadap kinerja pegawai bank syariah mandiri 1,” *Jurnal Ecodemica*.

Rahmawati, D. dan Kasnowo (2018) “Dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kud tani bahagia gondang,” *Jurnal EMBA*.

Rinaldi, R. pras, Wulan, H. S. S. M. dan Minarsih, Maria M, S. M. (2017) “gaya kepemimpinan, Jenjang karir, Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada cv.Isagrafika semarang,” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.

Robbins, S. . dan Coulter, M. (2016) *Management, Boston*.

Sarwoto, P. (2018) “The Construction of Modernity in Pre-independent Indonesia and its Ensuing Manifestation in Critical Discourse and Literary Theory,” *Kritika Kultura*. doi: 10.13185/2819.

Sedarmayanti (2011) “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja,” in *Bandung, CV Mandar Maju*.

Sinaga, R. S., Hulu, S. I. dan Indragiri, M. (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Uptd Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Stogdill, R. M. (2011) “The Evolution Of Leadership Theory.,” *Academy of Management Proceedings*. doi: 10.5465/ambpp.1975.4975786.

sugiyono (2016) “metode penelitian pendidikan (kuantitatif kualitatif dan R & D),” in *Bandung: Alfabeta*. doi: 10.1164/rccm.200409-1267OC.

Sugiyono (2004) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutikno, Yudha, B. P. dan Iskandar, R. (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Negeri 5 Jember),” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Sutrisno, Fathoni, A. dan Minarsih, M. M. (2016) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Semarang,” *Journal Of Management*.

Torang, S. (2013) “Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi,” *Bandung: Alfabeta*. doi: 10.5665/sleep.5734.

Vera, O. : *et al.* (2016) “Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru,” *JOM FISIP*.

Wibowo, I. G. P., Riana, G. dan Putra, M. S. (2015) “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Yolanda dan Nasution, A. P. (2014) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Tk Hidayatullah Batam,” *Equilibiria*.

Yukl, G. (2012) “Effective Leadership Behavior : What We Know and,” *Academy of Management Perspectives*. doi: 10.5465/amp.2012.0088.

Yukl, G., Wexley, K. N. dan Seymore, J. D. (1972) “Effectiveness of pay incentives under variabel ratio and continuous reinforcement schedules,” *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037/h0032137.

Yuniarsih, T., Suwatno dan Adman. (2013) *Model Knowledge Management dalam Pengembangan Kompetensi Manajerial di Jawa Barat, LPPM UPI*.