



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 01 ■ APRIL 2012

■ *Pengaruh Kebijakan Tarif, Biaya Operasional dan Subsidi Terhadap Pertumbuhan Aset Bersih pada BLU Transjakarta*

■ *Pengaruh Likuiditas dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Perdana (IPO) di Bursa Efek Indonesia (BEI)*

■ *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Kereta Api Jurusan Bogor-Kota*

■ *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Perusahaan Buana Centra Swakarsa SITE Narogong*

■ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Kota Depok*

■ *Pengaruh Kepribadian dan Kepemimpinan Manajer Proyek Terhadap Kinerja Team pada PT Total Bangun Persada, Tbk.*

■ *Analisis Perbedaan Manajemen Sebelum dan Sesudah Penerapan Kerangka IT-IL pada PT Jaya Mega Pratama Citra*

■ *Mengapa Hipotesis Kuantitatif Lebih Baik dinyatakan dalam Bentuk Negatifnya?*

■ *Peran Orangtua, Peran Sekolah dan Motivasi Siswa dalam Pencapaian Prestasi Akademik (Studi Kasus SMP Negeri 20 Jakarta Timur)*

Kebersamaan Keterbukaan Kesiambungan

Kebersamaan Keterbukaan Kesiambungan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 01 ■ APRIL 2012

DARI REDAKSI

Salam sejahtera,

Pertama-tama, kami mengucapkan terima kasih kepada pembaca yang masih setia menanti edisi Jurnal Pengembangan Wiraswasta.

Dalam edisi kali ini, redaksi menurunkan tulisan-tulisan Bidang Keuangan, Pemasaran, Sumber Daya Manusia, Strategik dan Pendidikan. Bidang keuangan terdiri dari dua artikel yang menyoroti tentang aset dan harga saham. Bidang pemasaran satu artikel dengan tema kepuasan pelanggan Kereta Api. Bidang sumber daya manusia terdiri dari tiga artikel yang mengangkat permasalahan prestasi kerja karyawan, kinerja guru, dan kinerja team. Bidang strategik satu artikel yang menyoroti permasalahan penerapan kerangka Information Technology Infrastructure Library (IT-IL). Bidang pendidikan terdiri dari dua artikel yang mengangkat permasalahan hipotesis dan pencapaian prestasi akademik..

Sege nap redaksi berharap sumbangan tulisan berupa hasil penelitian dari bapak/ibu sekalian sesuai dengan pedoman penulisan yang telah ditentukan. Semoga apa yang kami sajikan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Selamat membaca.

ARTI LOGO

Tiga orang bergandengan melangkah bersama melambangkan Kebersamaan, dan Kesenambungan. Garis yang mengelilingi ketiga orang seperti buku yang terbuka melambangkan Keterbukaan.



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 01 ■ APRIL 2012

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

PELINDUNG

Dra. Hj. Koes Indrati Prasetyorini, MM (*Pembina Yayasan IPWIJA*)
Hj. Yuniar Prasetyowati (*Ketua Yayasan IPWIJA*)

PENANGGUNG JAWAB

Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak (*Ketua STIE IPWIJA*)
Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM., Ed.D. (*Wakil Ketua STIE IPWIJA*)

PIMPINAN UMUM

Dr. Anna Wulandari, SE., MM. (*Ketua Prodi MM STIE IPWIJA*)

DEWAN REDAKSI

Prof. J. Supranto, MA., APU (*UPI YAI*)
Drs. (Ec). Ibnu Widiyanto, MA., Ph.D. (*UNDIP*)
Ir. Agung Martono, MM., DBA. (*QIA Consulting*)
Drs. Sudarso, MM (*UNTAR*)
Drs. Slamet Ahmadi, MM (*STIE PUTRA BANGSA*)

PEMIMPIN REDAKSI

Ir. Jen ZA. Hans, M.Sc., Ph.D

REDAKSI PELAKSANA

Dra. Anik Ariyanti, MM
Dra. Siti Laela, MM

ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Meli Andriyani, SE, MM. (*UPI YAI*)

DISTRIBUSI / PEMASARAN

Eswanto S.R., SE, MM
Gd. Adhi Graha Lt.14 Jl. Gatot Subroto Kav.56 JKT 12950
Tel. (021) 5265266 (Hunting) Fax. (021) 5265270

ALAMAT REDAKSI

STIE IPWIJA Adhi Graha Lt. 14
Jl. Gatot Subroto Kav. 56 Jakarta Selatan
Telp. 5265266 Fax. 5265270
Email. stieipwija@cbn.net.i

PENERBIT

P4M STIE IPWIJA

PERCETAKAN

CV. Agung Semarang

FREKWENSI TERBIT

4 (Empat) Bulanan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 01 ■ APRIL 2012

DARI REDAKSI

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

DAFTAR ISI

KEUANGAN

- ◆ *Pengaruh Kebijakan Tarif, Biaya Operasional dan Subsidi Terhadap Pertumbuhan Aset Bersih pada BLU Transjakarta*
(Ir. Besar Agung Martono, MM, DBA dan M. Akbar, MM) 1 - 11
- ◆ *Pengaruh Likuiditas dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Perdana (IPO) Di Bursa Efek Indonesia (BEI)*
(Agus Suryanto dan Heru Mulyanto, SE, MM) 12 - 28

PEMASARAN

- ◆ *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Kereta Api Jurusan Bogor-Kota*
(Dra. Siti Mahmudah, MM) 29 - 39

SUMBER DAYA MANUSIA

- ◆ *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Buana Centra Swakarsa Site Narogong*
(Ir. Titing Widyastuti, MM dan Nurfajar, S.Psi, MM) 40-50
- ◆ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 5 Kota Depok*
(Dede Suherman, MM dan Drs. Slamet Ahmadi, MM) 51 - 67
- ◆ *Pengaruh Kepribadian dan Kepemimpinan Manager Proyek Terhadap Kinerja Team Pada PT Total Bangun Persada Tbk.*
(Dra. Yuli Triastuti, MM dan Drs. Jayadi, MM) 68 - 82

STRATEGIK

- ◆ *Analisis Perbedaan Manajemen Sebelum dan Sesudah Penerapan Kerangka Information Technology - Infrastructure Library (IT-IL) pada PT Java Mega Pratama Citra*
(Sigit Sulistio dan Anna Wulandari) 83 - 99

PENDIDIKAN

- ◆ *Mengapa Hipotesis Kuantitatif Lebih Baik Dinyatakan dalam Bentuk Negatifnya? (Why Should a Quantitative Hypothesis be better stated in its Negative Form?)*
(Ir. S.M. Parulian Tanjung, MM) 100 - 106
- ◆ *Peran Orangtua, Peran Sekolah dan Motivasi Siswa dalam Pencapaian Prestasi Akademik (Studi Kasus SMP Negeri 20 Jakarta Timur)*
(Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D.) 107 - 124

Redaksi menerima sumbangan tulisan/artikel yang ada hubungannya dengan ekonomi bisnis dan manajemen dari para pembaca. Tulisan harap diketik 2 spasi pada kertas ukuran A4 maksimal 30 halaman. Setiap tulisan disertai abstraksi dan referensi. Redaksi berhak merubah/menyempurnakan isi tulisan. Pendapat yang dinyatakan dalam majalah ini adalah pendapat pribadi penulis, meskipun redaksi bertanggung jawab atas pemilihan tulisan yang hendak dimuat.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BUANA CENTRA SWAKARSA SITE NAROGONG

By:
Ir. Titing Widyastuti, M.M.
Nurfajar, S.Psi, M.M.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja secara simultan maupun secara parsial karyawan PT. Buana Centra Swakarsa Site Narogong. Metode penelitian dilakukan dengan metode survei, jenis penelitian dengan kuantitatif, pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas, pengujian lain dengan uji homoskedastisitas dan multikolonieritas. Populasi sebanyak 177 orang karyawan dan sampel penelitian 64 orang karyawan, teknik pengambilan sampel adalah Slovin. Metode analisi data dengan analisi regresi linier berganda dibantu pengelolannya dengan program SPSS (statistical Package for Social Sciences) versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif sangat signifikan dengan hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = -1,093 + 0.891 X_1 + 0.173 X_2 + 0,372 X_3$. Nilai R^2 sebesar 0,569. Secara parsial, ternyata kepemimpinan berpengaruh positif sangat signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja*

*Titing Widyastuti dan Nurfajar adalah
Dosen dan Alumni Program Pascasarjana
Magister Manajemen
STIE IPWIJA*

I. Pendahuluan

Perkembangan ilmu dan teknologi begitu cepat mengalami kemajuan dengan pesat setiap tahun sehingga dampak terhadap kemajuan ilmu dan teknologi semakin luas ke segala bidang kehidupan. Dunia komunikasi, transportasi, bangunan, kesehatan, pendidikan kesemuanya tidak bisa terlepas dari imbas dari kemajuan teknologi. Kemajuan ilmu dan teknologi mendorong mengubah pola hidup dan kebutuhan-kebutuhannya

Kebutuhan dipengaruhi bahkan ditentukan oleh kehidupan dalam masyarakat (Heynes dan Massie, 1969: 200).

Taraf hidup masyarakat yang telah meningkat menyebabkan warga memiliki tuntutan hidup yang meningkat pula. Dibalik itu jelas, kebutuhan hidup yang semakin meningkat, semakin kompleks, dan semakin sulit untuk dipenuhi (Gutenberg dan Richman, 1969: 267).

Adanya kebutuhan yang semakin meningkat di satu pihak dan sulit pemenuhan kebutuhan tersebut di lain pihak, sering menyebabkan perubahan sikap manusia terhadap kerja. Meningkatnya tuntutan hidup yang tidak diimbangi dengan meningkatnya penghasilan dapat menjadi salah satu faktor yang bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja.

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam sebuah organisasi adalah kinerja pegawai, di mana pada akhirnya kinerja tersebut akan menghasilkan prestasi. Yang paling esensial dalam hal ini adalah bagaimana seorang pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, jabatannya, atau perannya dalam sebuah organisasi (R. Wayne Pace dan Don F. Faules, 2000: 134).

Apa yang dilakukan seorang pegawai dalam hal ini akan menimbulkan dua jenis perilaku tugas, yaitu tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan. Sedangkan tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam sebuah organisasi.

Prestasi kerja pegawai yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor. Di antaranya adalah bagaimana motivasi yang ada pada diri setiap pegawai tersebut. Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal, maka eksistensi motivasi kerja setiap pegawai mutlak diperlukan. Setiap pegawai pasti memiliki

motivasi tertentu yang menyebabkan ia melaksanakan pekerjaannya. Motivasi apa dan seberapa kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja masih sulit untuk diketahui.

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting. Sebab tanpa fungsi ini maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan. Fungsi motivasi menempati posisi vital bagi langkah-langkah manajemen dalam merealisasikan segenap tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi dalam organisasi merupakan hal yang dapat meningkatkan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Edwin B. Flippo (dalam S.P. Hasibuan, 1991: 18) yang menyatakan bahwa "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning of employee want simultaneously with attainment of organizational objectives*". Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sarana yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Memotivasi berkaitan dengan proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai "apa yang membuat orang tergerak", yang bisa dilakukan oleh pimpinan.

Dengan demikian, fungsi motivasi ini benar-benar dapat diusahakan agar terjadi keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggotanya. Sukses tidaknya pimpinan organisasi dalam fungsi motivasi, sangat

tergantung pada kemampuan kepemimpinan merealisasikan keseimbangan tersebut.

Selain itu pula, seorang yang memiliki kepemimpinan diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kepemimpinan menurut Hasibuan (1991:167) adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya.

Selain perilaku pemimpin dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan prestasi karyawan, faktor lingkungan kerja seperti tempat kerja dan perlakuan yang diterima karyawan juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Alec S, Nitisemito (1996:109) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

II. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor kualitas pelayanan apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan penumpang KRL Ekspres di stasiun Lenteng Agung.
- c. Untuk mengetahui besarnya kontribusi (sumbangan) efektif dan relatif faktor-faktor kualitas pelayanan dalam mempengaruhi kepuasan penumpang KRL Ekspres di stasiun Lenteng Agung.

III. Kajian Teori Prestasi Kerja

Moenir (1983:75) memberikan pengertian mengenai prestasi sebagai hasil karya yang dapat dicapai seseorang melalui usaha meningkatkan mutu hasil pekerjaannya. Sondang P. Siagian (1979:129) memberikan definisi mengenai prestasi adalah kemampuan memperoleh *out put* yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*out put*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sementara itu dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 8 tahun 1974 disebutkan bahwa prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penekanan pada ketiga pengertian prestasi kerja tersebut hanya sampai batas hasil kerja saja, meskipun hasil kerja tersebut dicapai pada kesatuan waktu maupun ukuran yang tidak ditetapkan.

Dari pengertian-pengertian prestasi kerja tersebut di atas, maka pada prinsipnya terdapat 3 unsur utama prestasi kerja, yaitu hasil-hasil yang lebih baik, kesatuan waktu dan ukuran waktu. Dengan demikian konsep prestasi kerja, karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran. Berdasarkan pokok-pokok penilaian variabel prestasi kerja tersebut, indikator-indikator yang digunakan sebagai pengukur variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Kualitas kerja.
- d. Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan.

- e. Keterampilan dalam melaksanakan tugas.
- f. Pengalaman dalam bidang tugas.

Kepemimpinan

Kualitas dari seorang pimpinan organisasi merupakan salah satu faktor penentu yang paling penting bagi keberhasilan secara terus menerus dalam meraih suatu tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 1987:137). Oleh karena itu, dalam rangka pengelolaan suatu organisasi tahap pengangkatan dalam jabatan merupakan satu diantara langkah-langkah kritis di dalam keseluruhan proses pengelolaan pegawai.

Terry (1972), mendefinisikan kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Untuk lebih memahami dan mendalami arti dan lingkup dari kepemimpinan (Stogdill,1974) memberikan beberapa penjelasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang memiliki pengaruh. Kepribadian dapat diartikan sebagai sifat-sifat dan watak yang dimiliki oleh pemimpin yang menunjukkan keunggulan, sehingga menyebabkan pemimpin tersebut memiliki, pengaruh terhadap bawahannya;
2. Kepemimpinan merupakan titik sentral. proses kegiatan kelompok, sebab dalam kehidupan organisasi dari kepemimpinan diharapkan lahir berbagai gagasan baru yang memberikan dorongan lahirnya perubahan, kegiatan dan seluruh proses kegiatan kelompok;
3. Kepemimpinan sebagai sarana mencapai tujuan, dimana pemimpin. Sebagai

seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dan mempergunakan cara. atau gaya tertentu sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena sikap atau perilaku seorang pemimpin dapat memberikan harapan-harapan bagi karyawan untuk mencapai kesejahteraan, keamanan, dan masa depan yang lebih baik, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata-kata 'movere' yang berarti dorongan dalam istilah bahasa Inggris disebut "motivation". Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan (motif) pada individu (kelompok) agar bertindak, (Ach. Mohyi, 1999:157). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi ialah "kehendak atau dorongan untuk melakukan sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan" (Stephen P. Robbins, 1988:28).

Motivasi juga bisa diartikan sebagai "proses yang menyebabkan tingkah laku seseorang menjadi bergairah, terarah, dan tidak mudah putus asa" Denis D. Umstot dikutip oleh (Mulyadi, 1989: 248). Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, yakni "reaksi" kerja atau perasaan-perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhan atau kepuasan.

Menurut Pace dan Faules (2000: 124-125), motivasi dapat dijelaskan dengan mengkombinasikan tiga prinsip teori harapan (*expectancy theory*), yaitu bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, hasil tersebut mempunyai nilai positif baginya, dan hasil tersebut dapat dicapai dengan melakukan usaha. Adapun faktor-faktor yang menimbulkan motivasi pada diri seseorang, dalam penelitian ini didasarkan pada teori motivasi Herzberg. Dalam teori tersebut Herzberg (dalam Martoyo, 1998:157) menggolongkan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong seseorang untuk bekerja baik, yang terdiri dari keberhasilan pelaksanaan/Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibilities*), dan pengembangan (*advancement*).

Fungsi motivasi berarti serangkaian kegiatan untuk mengusahakan supaya orang-orang mau bekerja mencapai tujuan dengan senang hati (Hamzah Ya'qub, 1983: 102). Fungsi motivasi bagi seorang pemimpin adalah sangat penting. Pada garis besarnya, motivasi mempunyai tiga fungsi dalam kehidupan manusia. Pertama, motivasi berfungsi mendorong manusia untuk berbuat sesuatu. Owens (1981: 106) menyatakan, bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan orang tersebut. Kedua, motivasi berfungsi menentukan arah perbuatan. Perbuatan seseorang pasti mengarah pada suatu tujuan. Ketiga, motivasi berfungsi menyelesaikan perbuatan-perbuatan. Dalam waktu yang bersamaan seseorang bisa mempunyai beberapa tujuan. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut diperlukan kegiatan-kegiatan atau perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan. Perbuatan atau kegiatan-kegiatan apa yang akan dilaku-

kan seseorang bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan-perbuatan tersebut.

Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Semua faktor yang telah disebutkan di atas pada dasarnya merupakan bentuk-bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Dalam hubungan itu Hadari Nawawi (1983: 124) membedakan dua jenis motif, yakni: Pertama, motif *intrinsik*, yakni dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya: bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya dan lain-lain. Kedua, motif *ekstrinsik*, yakni dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya: bekerja karena upah gaji yang tinggi mempertahankan kedudukan yang baik, merasa mulia karena pengabdian dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1996: 109), lingkungan kerja adalah: "sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Komaruddin (1979) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kehidupan

sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Reksohadiprodjo dalam Anonimous (2000:160), bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segenap keadaan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan keadaan di sekitarnya yang berpengaruh terhadap pekerjaan pada saat melaksanakan tugas. Maka sesuai dengan penelitian ini, yang dimaksudkan sebagai faktor-faktor lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Muhammad (2007:7) antara lain: Penerangan, Suhu udara, Pewarnaan, Suara Bising, Ruang Gerak, Kebersihan, Keamanan

Oleh karena itu perusahaan hendaknya berusaha untuk menciptakan Lingkungan kerja yang baik. Sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan sehingga dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Hasil Penelitian Terdahulu

Mike Supraptiwi (1994), meneliti tentang "Kontribusi motivasi terhadap semangat kerja Dosen IAIN Sunan Ampel di Surabaya". Dalam temuannya dapat disimpulkan sebagai berikut: Dosen pada perguruan tinggi IAIN Sunan Ampel Surabaya dalam bekerjanya memiliki motivasi kerja (motif, harapan, dan insentif) yang rata-rata cukup. Ada hubungan yang signifikan antara harapan dan dengan semangat kerja dan insentif dengan semangat kerja. Faktor motivasi

yang paling besar kontribusinya terhadap semangat kerja adalah variabel insentif, kemudian variabel harapan.

Adam A.E (1993), meneliti tentang "Kontribusi gaya kepemimpinan Kabag-/Kasubag terhadap motivasi kerja pegawai teknis administratif di lingkungan IKIP Ujung Pandang". Hasil temuannya adalah efektifitas gaya kepemimpinan Kabag/Kasubag ternyata tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai administratif. Hal ini dimungkinkan mengingat gaya kepemimpinan tertentu yang diterapkan pimpinan, kecil pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja bukan satu-satunya yang ditumbuh kembangkan oleh gaya kepemimpinan melainkan kemungkinan besar disebabkan oleh faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti lingkungan kerja, tingkat kematangan bawahan, pendidikan, pengalaman kerja, keinginan dan harapan masa depan dalam bekerja, iklim dan budaya organisasi.

Sejauh ini ada beberapa penelitian/tulisan yang telah penulis ketahui, antara lain: Berkaitan dengan lingkungan kerja ini, Muhammad (2007) menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan perikanan kabupaten bogor. Jika lingkungan kerja naik, maka kinerja akan naik.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritik di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Semakin baik kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja secara simultan maka akan semakin baik prestasi kerja pada karyawan Buana Centra Swakarsa site Narogong
2. Semakin baik kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja secara parsial maka akan semakin baik

prestasi kerja pada karyawan Buana Centra Swakarsa site Narogong.

IV. Metode Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang sifatnya tertutup, dimana sudah disediakan jawabannya yaitu pemilihan jenjang nilai dari 1-5, dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (J. Supranto, 2004:34). Skala penelitian adalah skala ordinal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Buana Centra Swakarsa Site Narogong yang berjumlah 177 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan metode *simple random sampling*, melalui teknik Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 64 karyawan.

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini dilakukan dengan cara korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan menggunakan program SPSS dengan uji bivariat, uji signifikat dilakukan dengan membandikan r hitung dengan r tabel

2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode koefisien Alpha (α) (Cronbach 1951 dalam Saifuddin Azwar, 2003:75). Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuesioner yang ada dan dimasukkan ke reliabilitas analysis. Semua butir pertanyaan apabila dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti 40% skor tes tersebut hanya menampakkan variasi *error* (Saifuddin Azwar, 2003:117)

Pengujian Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, semua data lolos dalam pengujian asumsi klasik dengan menggunakan:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis dengan kriteria, yaitu:

- Angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

	TOTK EP	TOT MOT	TOTL ING	TOTP RES
N	64	64	64	64
Normal Parameter s(a,b)				
Mean	4,2500	4,2875	4,2313	4,1016
Std. Deviation	,35187	,43187	,45804	,56470
Most Extreme Differenc es				
Absolute	,134	,138	,118	,243
Positive	,134	,096	,105	,243
Negative	-,082	-,138	-,118	-,210
Kolmogorov-Smirnov Z	1,070	1,108	,942	1,946
Asymp. Sig. (2-tailed)	,202	,172	,338	,001

2. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai Toleransi dan VIF masing-masing variabel yaitu:

- Variabel X_1 (kepemimpinan) nilai *Tolerance* = 0,556 dan nilai VIF = 1,799.
- Variabel X_2 (motivasi kerja) nilai *Tolerance* = 0,642 dan nilai VIF = 1,558.
- Variabel X_3 (lingkungan kerja) nilai *Tolerance* = 0,782 dan VIF = 1,280.

3. Uji Homoskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, hasil adalah titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan melihat ada tidak-

nya pola tertentu pada grafik *scatterplots*. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Y (prestasi kerja) berdasarkan masukan variabel X₁ (kepemimpinan), variabel X₂ (motivasi kerja) dan variabel X₃ (lingkungan kerja).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, yaitu analisis korelasi-regresi dengan bantuan program SPSS versi 16. Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

V. Pembahasan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas. Berdasarkan pengujian, maka dihasilkan semua instrumen penelitian valid dan reliabel sehingga dapat diteruskan keproses selanjutnya.

Pengaruh secara simultan

Dari data hasil penelitian dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel X₁, X₂, dan X₃ berpengaruh sangat signifikan dengan F hitung = 9,594 dan probabilitas sig. = 0,000, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai R² sebesar 0,569.

Pengaruh secara parsial

Persamaan regresi dapat dibentuk dari kolom *Unstandardized Coefficients*, dimana dari nilai pada kolom tersebut dibuat persamaan regresi berganda yaitu: $Y = -1,093 + 0,891X_1 + 0,173X_2 + 0,372X_3$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,093	1,002			-1,090	,280		
TOTNEP	,891	,228	,555		3,902	,000	,558	1,799
TOTMOT	,173	,173	,133		1,001	,321	,842	1,508
TOTLING	,372	,151	,295		2,456	,017	,782	1,280

a. Dependent Variable: TOTPREK

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif sangat signifikan terhadap prestasi

kerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada t hitung dan/atau signifikansinya. Data hasil perhitungan dalam tabel di atas: koefisien X₁=0,891 dan sig.=0,000, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruh variabel motivasi kerja (X₂) positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Data hasil perhitungan dalam tabel di atas: koefisien regresi X₂=0,173 dan sig.=0,321, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X₃) terhadap prestasi kerja (Y) positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Data hasil perhitungan dalam tabel di atas: koefisien regresi X₃=0,372 dan sig.=0,007, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	Sig
Konstanta	-1,093		0,280
Kepemimpinan (X ₁)	0,891	0,555	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,173	0,133	0,321
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,372	0,295	0,007

R = 0,569 R² = 0,324 F = 9,5494 Sig. 0,000

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ternyata nilai regresi ada yang bernilai positif, negatif signifikan dan tidak signifikan, baik pengaruh simultan maupun parsial. Namun demikian, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap prestasi kerja kemudian baru disusul oleh pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja sehingga menjadi fokus utama dalam meningkatkan prestasi kerja. Karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja jika pemimpin bisa mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan pemimpin memiliki perilaku yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi (mampu menyesuaikan

atau adaptasi dengan lingkungan bawahannya), seperti mampu menetapkan tujuan, mengorganisasi kerja, menetapkan batas waktu, memberikan arahan, mensyaratkan adanya laporan rutin, memberikan dorongan, melibatkan karyawan dalam diskusi, memudahkan interaksi antar sesama karyawan dan berusaha mencari informasi tentang keluhan karyawan.

Selain itu pun lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja menurut Asnawi (1999;141-142) bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu meliputi; suasana kerja seperti pengaturan ruang atau tempat kerja yang tenang (adanya ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin dan pemasangan AC) dan bebas dari keributan sehingga mampu memperbaiki kinerja karyawan dengan baik.

Fasilitas kerja yang cukup baik membuat karyawan akan lebih senang dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kapasitas peralatan yang memenuhi syarat, cukupnya ruang gerak karyawan ditempat kerja, gudang yang cukup besar sehingga tidak sulit dalam proses penyimpanan dokumen atau peralatan, tersedianya alat-alat pemadam kebakaran dan penggunaan warna yang cukup baik (dalam dan luar di tempat kerja) mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

VI. Kesimpulan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian atas semua variabel, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

- Secara simultan, pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah positif sangat signifikan. Nilai R^2 sebesar 0,569 dan

hasil persamaan regresi linier berganda $Y = -1,093 + 0,891 X_1 + 0,173 X_2 + 0,372 X_3$.

- Secara parsial, pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah positif sangat signifikan dan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah positif signifikan, sedangkan pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah positif tapi tidak signifikan.

Saran

Pada penelitian ini diberikan beberapa saran sebagai pemecahan dalam permasalahan yang dihadapi, yaitu: secara simultan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga dapat dipertahankan dan perlu ditingkatkan cara kepemimpinan diantaranya mampu menetapkan tujuan, mengorganisasi kerja, menetapkan batas waktu, memberikan arahan, mensyaratkan adanya laporan rutin, memberikan dorongan, melibatkan karyawan dalam diskusi, memudahkan interaksi antar sesama karyawan, berusaha mencari informasi tentang keluhan karyawan serta lingkungan kerja perlu ditingkatkan kembali dengan cara dilakukan pengawasan yang lebih untuk keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan memiliki kenyamanan, keamanan dan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.

Saran untuk penelitian lanjutan adalah dengan memasukkan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (misalnya budaya kerja, kepuasan kerja, kemampuan karyawan), mengingat secara simultan kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja hanya sebesar 56,9% terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan studi kasus, sehingga hasil penelitian

hanya bisa diaplikasikan dalam ruang lingkup terbatas. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan responden dalam ruang lingkup yang lebih luas, sehingga kesimpulan bisa digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.E., Adam. 1993. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kabag/Kasubag terhadap Motivasi Kerja Pegawai Teknis Administrasi di Lingkungan IKIP Ujung Pandang*, Tesis, Universitas Negeri Malang, Malang.
- Akhyari Agus, 1996. *Manajemen produksi: Perencanaan sistem produksi*. Buku II, Yogjakarta
- Amstrong, Michael, 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pt. Elexmedia Computindo, Jakarta.
- Aroef, Matthias. 1984. *Motivasi dan Produktivitas; Suatu Pembahasan*. Naskah tidak diterbitkan, Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Asnawi. Sahlan. 1999. *Aplikasi Psikologi dalam Menajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Pusgrafin, Jakarta
- Azwar, S.A. 1997. *Reabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta.
- Badan Administrasi Negara, 1977, *Himpunan Peraturan Kepegawaian Jilid I*, Jakarta.
- Bintoro Tjokroamidojo, 1986, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Cetakan keduabelas, LP3ES, Jakarta.
- Choirullah, M. Noor. 1999. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Usaha Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Flippo, Edwin B. Alih Bahasa Moh Masud. 1997. *Manajemen Personalialia*. Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Soetrisno. 1980, *Metodologi Riset Jilid 1, II dan III*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Hasan, Zaini. 1988. *Analisis Hubungan Kausal*. Malang: Puslit IKIP Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Husnan Suad. 1990. *Manajemen Personalialia*. BPFE, Yogyakarta.
- Jainun Buchori, 1989, *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 348 tahun 1997 disempurnakan KMA No. 490 tahun 2002, tentang Statuta Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Tulungagung*. Depag Pusat, Jakarta.
- Muhammad Iban. 2007. *Studi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan hubungan dengan performansi*. Pusat pengkajian pusat sumber daya manusia, Ciawi-Bogor.
- Manullang, M. 1988, *Dasar-Dasar Management*, Cetakan keempat belas, Balai Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1978. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Owens, Robert, G. 1987. *Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Prention-Hall, Inc, Englawood Cliffs.
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Santosa, Singgih, 2001, *Latihan SPSS Statistik*, Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta

SUMBER DAYA MANUSIA

- Strauss, George and Sayles, Leonard. 1991. *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarti. 1995. *Motivasi Kerja para Dosen Tetap di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Se- kota Administratif Jember*. Tesis. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Supraptiwi Mike. 1997. *Kontribusi Motivasi terhadap Semangat Kerja Dosen IAIN Sunan Ampel di Surabaya*. Tesis. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Sutriyono. 1990. *Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Dosen Kopertais Wilayah VII yang dipekerjakan di PTS Kodya Malang*. Tesis. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Suwarno, B. 1987. *Metode Kuantitatif dalam Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Depdikbud Dirjen Dikti, Jakarta.
- Tetepette, B. Hendrik. 1995. *Manajerial Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Pegawai*. Tesis. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasinya*. Penerbit C.V. Rajawali, Jakarta.
- Usman, H., dan Akbar, P.S. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Wexley Kenneth N., Yujkl Gary A., diterjemahkan oleh M. Shobaruddin. 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta, Malang.