

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE STUDY CASE AT PT. ANUGRAH GUNA ABADI

Sugeng Wahyu Tri Utomo¹⁾, Maria M Minarsih, SE, MM²⁾, Heru Sri Wulan, SE, MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

²⁾³⁾Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Anugrah Guna Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Anugrah Guna Abadi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan uji Independent sample t test. Pada variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Pada variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Pada variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Pada variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pada variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pada variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACTION

This study aims to determine the Effect of Work Environment, Leadership Style, Organizational Commitment to Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables Case Study at PT. Anugrah Guna Abadi. The population in this study were employees of PT Anugrah Guna Abadi. The sample in this study was taken by purposive sampling method. Data were analyzed using the Independent sample t test. On work environment variables statistically influential on job satisfaction, on leadership style variables statistically influential on job satisfaction, on organizational commitment variables statistically influential on job satisfaction, on work environment variables statistically affect employee performance, on leadership style variables statistics affect employee performance. On organizational commitment variables statistically influence employee performance, organizational commitment variables statistically influence employee performance.

Keywords: Work Environment, Leadership Style, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sejalan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi, perusahaan itu sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi. Fungsi dasar didirikannya perusahaan adalah menambah masukan (*input*) yang berupa sumber daya yaitu bahan baku, modal, teknologi dan lain sebagainya menjadi keluaran (*output*) yang berupa pemuas kebutuhan (barang dan jasa) sebagai timbal balik bagi berbagai pihak yang terlibat dan berkepentingan terhadap perusahaan.

Di antara sumber daya yang di miliki perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan. Karena dengan bahan baku yang melimpah, modal yang besar dan teknologi yang canggih tidak akan menghasilkan manfaat bila tidak ada yang mengelola dan mengolahnya. Dengan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut diharapkan karyawan dapat mengelola dengan baik demi kemajuan perusahaan. Seperti yang dikatakan Louis A. Allen dalam As'ad (2015) tentang pentingnya manusia dalam menjalankan roda industri: "betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai".

Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber

daya manusia. Hal tersebut di cerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015) kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam Mintardjo (2016) dinyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Locke dalam Arda (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan menurut Robbins dalam Hardiasyah (2014) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Agustan, 2017) *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka. Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya sasaran (Robbins, 2015). Sehingga, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai (Veithzal Rivai, 2015).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2014). Menurut Mathis and Jackson (2014) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja,

gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggungjawab dan bijaksana. Hartanto dalam Sarifah (2016) menyebutkan bahwa dalam konsep pekerjaan bawahan yang mandiri, para bawahan justru menginginkan pengarahan yang lebih banyak dari atasannya. Kondisi ini bermakna bahwa pengarahan atasan pada hakekatnya memberi kejelasan dan mengurangi ketidakpastian, sekaligus merupakan bagian dari perhatian atasan terhadap kepentingan bawahan. Dalam konteks seperti ini pembinaan kebersamaan merupakan bagian integral dari proses kepemimpinan, dimana bawahan secara implisit bersedia menerima status superioritas pemimpinnya. Dengan demikian ada semacam keterikatan bawahan terhadap pemimpinnya dalam usaha menciptakan suasana kebersamaan.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan teori path-goal, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan karyawan tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan (Yukl, 2014). Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan elemen terpenting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. Ali (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, interaksi dengan atasan dan partisipatif yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2: gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2014). Menurut Mathis and Jackson (2014) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Kinerja yang optimal dapat ditunjukkan dari karyawan dengan komitmen yang tinggi. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen pada dirinya. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3: komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2014). Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005). Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H4: lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menurut Maier & Brunstein (2014) merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2014). Teori kepemimpinan (Kreitner dan Kinich, 2014) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasinya. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H5: gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi. Jika seorang karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat terus meningkat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iswahyudi (2017), komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Adanya komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H6: komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Locke dalam Wijono (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Ostroff (2014) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Dessler (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk

mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H7: kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016). Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro, 2014). Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT Anugrah Guna Abadi sebanyak 172 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel juga bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2014). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proporsional random sampling*.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan cara undian. Dalam random sampling setiap instansi dalam populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Hal ini dilakukan agar jawaban dari setiap pertanyaan pada kuesioner dapat terjawab dengan baik oleh responden yang berkompeten dibidangnya dan diharapkan sampel yang diambil dapat mewakili populasi pada umumnya. Jumlah sampel minimal yang diambil adalah sebanyak 65 sampel. Penentuan jumlah sampel didasarkan dengan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

$$n = \frac{172}{1+172 (0.1)^2}$$

$n = 64,341$ dibulatkan menjadi 65

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Anugrah Guna Abadi. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT Anugrah Guna Abadi. Adapun rincian tentang jumlah sampel dan jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada table berikut :

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	65
2	Kuesioner yang tidak kembali	0
3	Kuesioner tidak memenuhi syarat	0
4	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	65

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 65. Kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat berjumlah. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 0 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan tidak memenuhi syarat berjumlah 0 kuesioner. Jadi kuesioner yang bisa diolah sebanyak 65 kuesioner

Uji Validitas

Variabel	item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0.619	0,194	Valid
	2	0.655		
	3	0.642		
	4	0.778		
	5	0.791		
	6	0.745		
Gaya Kepemimpinan	1	0.811	0,194	Valid
	2	.765		
	3	0.656		
	4	0.719		
	5	0.708		
Komitmen organisasi	1	0.765	0,194	Valid
	2	0.772		
	3	0.750		
	4	0.669		
	5	0.679		
Kepuasan kerja	1	0.876	0,194	Valid
	2	0.935		
	3	0.873		
Kinerja Karyawan	1	0.798	0,194	Valid
	2	0.730		
	3	0.750		
	4	0.798		

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian validitas menunjukkan nilai *R-Hitung* untuk semua variabel penelitian > *R-Tabel* (0,165), sehingga dapat diasumsikan bahwa data kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Kriteria
Lingkungan Kerja	0,820	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,783	Reliabel
Komitmen organisasi	0,771	Reliabel
Kepuasan kerja	0,875	Reliabel
Kinerja karyawan	0,767	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0147927	.1475299
	Std. Deviation	1,65660170	1,18937032
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.068
	Positive	.103	.057
	Negative	-.173	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1,391	.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142	.921

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas residual model 1 dan model 2 menghasilkan nilai 0.142 dan 0,921 di atas batas nilai 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	lingkungan kerja	,589	1,697	
	gaya kepemimpinan	,531	1,882	
	komitmen organisasi	,443	2,257	

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	lingkungan kerja	,555	1,802	
	gaya kepemimpinan	,531	1,882	
	komitmen organisasi	,369	2,710	
	kepuasan kerja	,546	1,832	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,293	1,619		,002
	lingkungan kerja	-,076	,061	-,230	,145
	gaya kepemimpinan	-,067	,094	-,118	,477
	komitmen organisasi	-,033	,098	-,061	,734

a. Dependent Variable: absres1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,281	1,038		,222
	lingkungan kerja	,010	,034	,049	,762
	gaya kepemimpinan	,066	,060	,180	,274
	komitmen organisasi	-,010	,068	-,030	,880
	kepuasan kerja	-,149	,054	-,444	,108

a. Dependent Variable: absres2

Sumber : data primer diolah, 2018

Hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda (model 1)					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,675	2,431		,276
	lingkungan kerja	,150	,077	,240	,006
	gaya kepemimpinan	,000	,141	,000	,008
	komitmen organisasi	,514	,147	,497	,001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : data primer diolah, 2018

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,240 \text{ lingkungan kerja} + 0,000 \text{ gaya kepemimpinan} + 0,497 \text{ komitmen organisasi} + \epsilon$$

Analisis Regresi Linier Berganda (model 2)					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,100	1,749		,236
	lingkungan kerja	,061	,057	,117	,006
	gaya kepemimpinan	,306	,101	,337	,003
	komitmen organisasi	,188	,115	,217	,008
	kepuasan kerja	,224	,091	,268	,017

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah, 2018

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,117 \text{ lingkungan kerja} + 0,337 \text{ gaya kepemimpinan} + 0,217 \text{ komitmen organisasi} + 0,268 \text{ kepuasan kerja} + \epsilon$$

Pembahasan

1. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan demikian H4 diterima. Hal ini berarti variabel

lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian H5 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dengan demikian H6 diterima. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ dengan demikian H7 diterima. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan demikian H4 diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian H5 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dengan demikian H6 diterima. Hal ini berarti variabel

komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ dengan demikian H7 diterima. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance *Journal of Management Development*. Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arizona, 2013, Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang), *API Student Journal*, Vol. 1 No.1 PP 1-11, Universitas Brawijaya.
- Armenakis, A.A., Harris, S.G. and Mossholder, K.W. (1996). "Creating Readiness or Organizational Change", *Human Relations*, Vol. 46, No. 6, p. 681.
- Armstrong, Michael, 1994, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia: Jakarta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Byars. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset : Yogyakarta.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, *JRBI* Vol. 1, Yogyakarta
- Chen, Li Yueh, 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of*

- American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Cokroaminoto. 2007. Memaknai Kinerja Karyawan. <http://Cokroaminoto.wordpress.com>. Diakses 22/08/09
- Daulatram, B Lund. 2003. Organization Culture and Job Satisfaction. *Journal Of Business And Industrial Marketing*. Vol 18 No 3 2003 pp.219-236.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. 2001. The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No. 4.
- Etty Indriyani, Wisnu Haryanto Petrus Christologus, 2011, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening , STIE AUB Surakarta, <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.ph>,
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gultom, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 13. No. 02.
- Hadari Nawawi, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Handayani & Hariyanti, 2011, Komitmen Organisasi Merupakan Variabel intervening Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di RSUD Sukoharjo), *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 2 Nomor 2, Nopember 2011.
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Husien Umar, (2003), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi revisi, Cetakan Kelima, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- I Wayan Sukarta . & I Ketut Pasek . (2008). Sarathi. Analisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Prestasi kerja karyawan, 15(1), 137- 144.
- Indriani, Etty dan Waluyo, Hari. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karangayar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Excellent*. Edisi 1, No. 2. Halaman 1-20.
- Indriyani, E., dan Christologus, W. H. P. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta. *Excelent*, Vol. 1, No. 1.
- Johnson Dongoran, 2001, "Komitmen organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin", *Dian Ekonomi*, 7 (1), hal. 35-56.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawler (1998) : *Job Satisfaction And Expression Of Emotion In Organizations*.
- Luthans E.A., 1992, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Luthans,F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mariam, R.2009. Peranan Employee dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan.
- Marihot T. E Hariandja, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Marwansyah dan mukaram, (2000), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Pusat Penerbitan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

- Morrison, Kimberley A. 1997. Franchise Job Satisfaction Personality Effects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations, and Intention to Remain. *Journal of Small Business Management*. 35(3). pp: 39-67.
- Mowday, Richard T. et. al., 1982. *Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. Academic Press Inc., New York.
- Mulyadi. 2012. *Akuntansi Biaya*. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: STIM YKPN
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2006. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sahban, Hernita. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Kota Makassar, Jakarta.
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Seftianne dan Ratih Handayani. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Publik Sektor Manufaktur. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 39-56.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Soegihartono, 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, April 2012, 123-140
- Steffhani dan Irvianti L.S.D; 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational citizenship behaviour Terhadap Komitmen Karyawan di Ford Jakarta Pusat. Tesis. Management Department, School of Business Management, Universitas BINUS.
- Stoner, A.F. James, 2002, *Manajemen*, Edisi Ketiga, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi dan Joko Utomo, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., Organisasi dan Motivasi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007).
- Wallach, E. (1983) Individuals and organization: the cultural match. *Training and Development Journal*, 12, 28-36.
- Wibowo, Budi, Soewito, dan F.X Sugiyanto, 2001, Analisis Budaya Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pura Barutama Kudus, *Jurnal Bisnis Strategi* : 6 (4), 78.