

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JOHNSON & JOHNSON INDONESIA DI SURABAYA**

Gina Puspanti Anggraeni

Mahasiswa S1 Manajemen STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia.

gina.johnson2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional secara simultan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya sebanyak 60 orang dan metode *sampling* yang digunakan adalah sampel total (*total sampling*), artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya; kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya; dan komitmen profesional berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.

Kata-kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen profesional dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Johnson & Johnson Indonesia in Surabaya with the aim of knowing the effect of leadership, work environment and professional commitment simultaneously on employee performance, to determine the effect of leadership, work environment and professional commitment partially on employee performance, to determine between the variables of leadership, work environment and commitment professional, which variable has the dominant influence on employee performance. The sample of this research is the employees of PT. Johnson & Johnson Indonesia in Surabaya as many as 60 people and the sampling method used is the total sample (total sampling), meaning that the entire population is used as a sample. The method of analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that leadership, work environment and professional commitment simultaneously affect the performance of employees of PT. Johnson & Johnson Indonesia in Surabaya; leadership, work environment and professional commitment partially influence the performance of employees of PT. Johnson & Johnson Indonesia in Surabaya; and professional commitment have a dominant effect on the performance of employees of PT. Johnson & Johnson Indonesia in Surabaya.

Keywords: leadership, work environment, professional commitment and employee performance.

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah individu atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang perlu untuk dilakukan pengelolaan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Sebuah

perusahaan diharapkan agar dapat menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan perusahaan akan tercapai bila kinerja sumber daya manusia perusahaan baik, oleh karenanya perlu dipelihara dan diperlakukan dengan baik (Supriyadi, Priadana, dan Setia, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2015) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Rivai (2015) menjelaskan bahwa tanpa didukung karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas

dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Setiap organisasi dipastikan memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, yang antara lain adanya kehadiran, seluruh karyawan diwajibkan hadir sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widia dan Rusdianti, 2018).

Dari beberapa penelitian empiris membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan (Rego et al, 2017; Basit dan Hasan, 2017), lingkungan kerja (Wijaya dan Susansi, 2017; Putri et al, 2019) dan komitmen profesional (Sari et al, 2019; Nugroho dan Haryanto, 2019). Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu *interpersonal influence* yang dijalankan dalam suatu situasi dan diarahkan merlalui proses komunikasi kepada pencapaian suatu tujuan atau tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan. Kemampuan orang lain ini mempunyai maksud yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika (Jeffrey dan Weatherholt, 2006).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional secara simultan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu factor keberhasilan penentuan pencapaian tujuan terhadap individu yang dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan

perusahaan (Rivai, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pendapat yang serupa diutarakan oleh Widodo (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut mangkunegara (2016) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif ataupun dampak negatif dari suatu kebijakan.

Menurut R.Mathis dan John H. Jakson (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah:

1. Kemampuan mereka (karyawan)
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Gomes (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa kriteria yang dipergunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

2.2 Kepemimpinan

Menurut Munasef (2016) kepemimpinan atau *leadership* berasal dari kata *to lead* yang berarti memimpin, sehingga pengertian kepemimpinan dengan memimpin sama. Selanjutnya ada beberapa definisi kepemimpinan, namun antara definisi yang satu dengan lainnya tidak menunjukkan perbedaan berarti,

untuk itu diambil beberapa definisi saja seperti dibawah ini :

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu *interpersonal influence* yang dijalankan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi kepada pencapaian suatu tujuan atau tujuan-tujuan tertentu.

Stoner (2015) mempunyai pendapat yang lebih rinci tentang kepemimpinan dimana dikatakan bahwa kepemimpinan manajerial merupakan suatu proses yang bukan hanya mengarahkan tetapi juga mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok yang berhubungan dengan tugas. Sedangkan menurut Fleschman, seperti yang ditulis kembali oleh Gibson (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi individu-individu (*interpersonal*) dengan melewati proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan.

Yulk (2016) mengutarakan bahwa peran kepemimpinan ada sepuluh macam sebagai berikut :

1. *Leader role* (peranan memimpin).
Adalah peranan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dengan melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpinnya sesuai dengan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan seperti memimpin pelaksanaan suatu tugas, mengembangkan potensi karyawan,

- memotivasi karyawan, dan mengendalikan mereka
2. *Figurehead role* (peranan symbol).
Adalah peranan seorang pemimpin untuk menjadi symbol organisasi yang dipimpinnya dalam setiap kesempatan dan persoalan secara formal. Peranan ini sangat sederhana dan mendasar karena sesuai kewenangan formalnya. Seorang pemimpin dianggap sebagai symbol dan kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
 3. *Monitor role* (peranan memantau)
Adalah peranan seorang pemimpin untuk menerima dan mengumpulkan informasi terutama dari luar. Pemimpin mencari informasi tersebut untuk melakukan peluang, menghadapi hambatan, mengembangkan kesempatan-kesempatan yang ada, membangun pengetahuan dirinya tentang lingkungannya, menjadi tahu kapan informasi harus diberikan untuk keperluan pembuatan keputusan, dan sebagainya.
 4. *Liaison role* (peranan penghubung).
Adalah peranan seorang pemimpin untuk melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf dan orang lain yang berada di luar organisasinya atau
 - berbagai pihak baik di dalam maupun di luar organisasinya.
 5. *Disseminator role* (peranan dalam penyebaran).
Adalah peranan pemimpin untuk menyebarkan informasi dari bawahan atau stafnya kepada bawahan dan staf lainnya.
 6. *Spokesman role* (peranan juru bicara).
Adalah peranan seorang pemimpin untuk menyampaikan informasi keluar organisasi. Secara formal pemimpin mewakili organisasinya, dia merupakan pusat informasi tentang organisasinya. Seorang pemimpin dapat melakukan *lobbying* untuk kepentingan organisasinya, juga melakukan hubungan dengan masyarakat secara baik, dan bertindak seorang yang ahli dalam bidangnya.
 7. *Entrepreneur role* (peranan wiraswasta)
Adalah peranan seorang pemimpin untuk bertindak sebagai pemakarsa dan perancang dari banyak perubahan-perubahan yang terkendali dalam organisasi. Peranan ini dimulai dari melihat atau memahami secara teliti mengenai persoalan-persoalan organisasi yang mungkin bias dipecahkan. Pemimpin dalam peranan ini harus kreatif, mampu membuat rencana dan dapat menggunakan setiap

kesempatan untuk memajukan organisasi.

8. *Disturbance Handler Role* (peranan penghalau gangguan)

Adalah peranan seorang pemimpin untuk bertanggung jawab terhadap organisasinya saat terancam bahaya. Pemimpin berkewajiban membawa organisasinya kepada situasi keadaan bebas gangguan dan harus dapat cepat menanggulangnya setiap gangguan yang mempengaruhi organisasi.

9. *Resource allocator* (peranan membagi sumber daya)

Adalah peranan seorang pemimpin untuk memutuskan bagaimana sumber daya perusahaan harus dialokasikan dengan jumlah terbatas. Strategi harus ditetapkan dan pandangan-pandangan positif harus dilihat oleh pemimpin, sehingga alokasi sumber daya dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya.

10. *Negotiator role* (peranan perunding)

Adalah peranan pemimpin untuk aktif berpartisipasi melakukan negosiasi. Dari waktu ke waktu suatu organisasi membuat pemimpin selalu terlibat dalam forum perundingan dengan pihak-pihak lain di luar organisasi maupun dengan individu dalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam hal ini pemimpin bertindak sebagai pimpinan kontingennya untuk

membicarakan segala persoalan yang diagendakan dalam negosiasi tersebut.

Sedangkan menurut Saydam (2016) terdapat empat sifat utama pemimpin yang membuat sukses suatu organisasi yaitu :

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan
3. Keluasan hubungan social
4. Keluasan hubungan manusia

2.3 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Stephen P. Robbins (2015) : “Karyawan menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, keberadaan temperatur, cahaya, keributan dan faktor - faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi”. Pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang, dikemukakan oleh Robbins (2015) dimana menurutnya lingkungan kerja itu adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam

melakukan aktivitas yang dibebankan disuatu tempat tertentu.

Manullang (2016) mengatakan bahwa ada tujuh hal tentang faktor-faktor lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

2.4 Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Para tenaga profesional biasanya telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi secara professional (Luthan, 2015).

Komitmen dibedakan menjadi dua, yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasional. Komitmen profesional dan komitmen organisasional mengindikasikan dua konstruk yang berbeda. Komitmen organisasional dan komitmen profesional dibedakan secara empiris dan diprediksi oleh variabel yang berbeda. Sebagai contoh, komitmen

organisasional berkaitan dengan jenis organisasi karyawan, sedangkan komitmen profesional diperkirakan oleh dukungan untuk kelompok dan sikap positif terhadap profesi dan karakteristik pekerjaan (Luthan, 2015).

Sawyer (2015) dalam bukunya yang berjudul *Internal Auditing*, menyatakan bahwa komitmen profesional dapat dilihat dari kemampuan (keahlian dan ketelitian) yang merupakan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan sesuai dengan standar profesional dan kode etik yang berlaku. Hal ini dilihat dari aturan perilaku yang melandasi pekerjaan yang dilakukan oleh internal auditor, antara lain:

1. Integritas,
 - a. Harus melaksanakan pekerjaan mereka dengan kejujuran dan tanggung jawab.
 - b. Harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan yang diharapkan oleh hokum dan profesi.
 - c. Tidak boleh dengan sengaja menjadi bagian dari suatu tindakan pelanggaran hukum, aktivitas-aktivitas yang dapat menghilangkan kepercayaan pada profesi audit internal atau pada organisasi.
 - d. Harus menghormati dan berkontribusi pada tujuan-tujuan organisasi yang beralasan dan etis.

2. Objektivitas,
 - a. Tidak boleh berpartisipasi dalam aktivitas atau hubungan yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan penilaian yang tidak bias. Partisipasi di sini termasuk aktivitas-aktivitas atau hubungan yang mungkin ada dalam konflik kepentingan organisasi.
 - b. Tidak boleh menerima apapun yang dapat menurunkan atau dianggap menurunkan pertimbangan profesional mereka.
 - c. Harus mengungkap semua fakta material yang diketahui, jika tidak diungkapkan akan mendistorsi pelaporan operasi yang ditelaah.
3. Kerahasiaan
 - a. Harus berhati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam rangkaian tugas mereka.
 - b. Tidak boleh menggunakan informasi demi keuntungan seseorang atau dengan suatu cara yang akan berlawanan dengan hukum atau merugikan kemakmuran organisasi.
4. Kompetensi
 - a. Hanya boleh bertugas pada jasa di mana mereka memiliki

pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan.

- b. Harus menyajikan jasa audit internal yang sesuai dengan *Standards for the Professional Practice*
- c. Harus secara terus-menerus meningkatkan keahlian dan efektivitas serta kualitas jasa mereka.

5. Independensi

- a. Harus bebas dari ikut campur pihak lain dalam menentukan lingkup.

2.5 Hipotesis

Rego, et al (2017) melakukan penelitian tentang kepemimpinan dengan judul “Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dan analisa yang dipergunakan adalah analisa jalur (*path analysis*). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila

kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Wijaya dan Susanti (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin dengan jumlah 39 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah *total sample* atau sensus dimana dari seluruh populasi ini diambil semua sebagai sampel penelitian. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sari, et al (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh role stress, Komitmen profesional, dan independensi terhadap kinerja auditor melalui etika kerja Islam”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh dari role stress, komitmen profesional, dan Independensi terhadap kinerja auditor melalui etika kerja Islam. Penelitian ini menggunakan data sekunder melalui kuesioner yang di

berikan kepada setiap auditor yang berada di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor melalui etika kerja Islam.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.
2. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.
3. Komitmen profesional berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Johnson & Johnson Surabaya dengan jumlah total 60 orang. Sedangkan teknik menentukan besarnya sampel menggunakan sampel jenuh, artinya dari 60 karyawan Johnson & Johnson di Surabaya diambil semua sebagai sampel. Kuesioner dipergunakan sebagai teknik

pengumpulan data, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN ANALISA

Hasil analisa regresi linier berganda tentang hubungan simultan antara variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 : ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	415,175	3	138,542	17,954	,000 ^a
Residual	83,673	57	3,241		
Total	498,848	60			

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Secara simultan pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen profesional terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 17,954 dan Signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas, komitmen profesional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi F < 0,05).

Sedangkan pengaruh parsial variabel independent berupa kepemimpinan,

lingkungan kerja dan komitmen profesional terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil analisa regresi linier berganda yang terdapat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97,413	13,618326		7,371024	
Kepemimpinan	,538	,210347	0,48114	2,22865	,000
Lingkungan Kerja	,751	,201932	0,50742	4,35048	,000
Komitmen Profesional	,798	,213141	1,01334	4,81439	,000

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial, pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 2,22865 dengan Signifikansi t yang mngikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,35048 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini

dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

- Pengaruh komitmen profesional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,81439 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan komitmen profesional (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

Sedangkan hasil analisa yang menunjukkan variabel independen berupa kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional yang berpengaruh pengaruh dominan terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil analisa berikut ini:

Tabel 3 : Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial
Kepemimpinan	0,48114
Lingkungan Kerja	0,50742
Komitmen Profesional	1,01334

Dari koefisien determinasi parsial diatas, maka yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah variabel komitmen profesional (X_3) karena memiliki koefisien determinasi parsial terbesar, yaitu 1,01334 dibandingkan

dengan variabel lainnya, kepemimpinan sebesar 0,48114 dan lingkungan kerja sebesar 0,50742.

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

- Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.
- Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.
- Komitmen profesional berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, Abdul, Veronica Sebastian, dan Zubair Hassan, 2017. *Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organiastion in Malaysia)*. *International Journal of Accounting & Business Management*, Vol.5 (No.2), November, 2017.
- Rego, Elvino Bonaparte do, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, 2017. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste. E-

- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 – 2017 : 3731 – 3764. ISSN : 2337-3067.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Jeffrey, C., Dilla W. dan Weatherholt N. 2006. The Impact of Ethical Development and Cultural Constructs on Auditor Judgments: A Study of Auditors in Taiwan. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 14, no. 3, pp. 553-579.
- Luthan, F., 2015. *Organization of Behavior*, Eight Edition. Penerbit McGrahill, New York.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sari, Fika Hartina et al, 2019. Pengaruh Role Stress, Komitmen Profesional dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Melalui Etika Kerja Islam, *ATESTASI : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 2 No. 2 (2019); September.
- Manullang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2015. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Munasef, 2016. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan Ketiga. Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nugroho, Anggoro Panji dan Aris Tri Haryanto, 2019. *The Role of Job Characteristics and Professional Commitment to Tenure and Performance (Study of Teachers in Public High Schools in Solo Raya)*. (*Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER) Vol 1, No 1, August 2019*).
- Putri, Elok Mahmud et.al., 2019. *The effect of work environment on employee performance through work discipline*. *International Journal of Research – GRANTHAALAYAH*, Vol.7 (Iss.4): April 2019.
- Sawyer, Lawrence B., 2015. *Internal Auditing*. Buku Dua. Edisi Lima. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saydam, Gozali, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2015. *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto*. Salemba Empat, Jakarta.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., Setia, B. I., 2017. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)*.
- Widia, A., & Rusdianti, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating.

*Jurnal Magister Manajemen,
Universitas Semarang.*

Widodo, Sri, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi.* Manggu Media, Bandung.

Wijaya, Hendry dan Emi Susanti, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Derah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global, Volume 2, Nomor 1, Edisi Februari 2017.*

Yukl, Gary, 2016. *Kepemimpinan dalam Organisasi.* PT. Indeks, Jakarta.