

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENYUM MEDIA STATIONERY JEMBER**

**Dian Eka Mardana**

Fakultas Ekonomi – Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [dianekamrd@gmail.com](mailto:dianekamrd@gmail.com)

## ***ABSTRACT***

The background of this study is leadership styles, work motivation and work environment that contribute to performance in a company. Companies will certainly take note of factors or indicators that will affect employee performance, as performance will directly impact the company's continued activities and progress. The study aims to analyze leadership styles, motivations and work environment toward the performance of employees smile media outlet Jember. The sample in this study is as many as 80 respondents with methods of saturated sampling and data collection techniques by interviews, questionnaires and library studies. The analysis used are descriptive statistics, linear regression analysis berganda, classic assumptions (multicollinearity tests (multicollinearity tests), hypothetical testing (partial t tests), coefficients testing ( $r^2$ ), validity tests and reliability tests. The result of the linear regression analysis - 0.007 in the leadership style, 0.008 in work motivation and 0,000 in the work environment. On a partial t test of 0.954 in the leadership style, 2.723 in job motivation and 4.728 in the work environment meaning the leadership style had no significant impact, while the motivation and the work environment had a significant positive effect on the performance of employees.

**Keywords** : *leadership style, motivation, work environment*

## ***ABSTRACT***

Latar belakang penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang menjadi faktor kinerja pada suatu perusahaan. Perusahaan tentunya akan memperhatikan faktor atau indikator yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja akan berdampak langsung pada kelangsungan kegiatan dan kemajuan perusahaan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden dengan metode sampling jenuh dan teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Analisis yang digunakan yaitu statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heterokedastis dan uji normalitas), pengujian hipotesis (uji t parsial), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu - 0,007 pada gaya kepemimpinan, 0,008 pada motivasi kerja dan 0,000 pada lingkungan kerja. Pada hasil uji t parsial yaitu 0,954 pada gaya kepemimpinan, 2,723 pada motivasi kerja dan 4,728 pada lingkungan kerja yang artinya

gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dengan memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2004). Banyak faktor yang menjadi penunjang meningkatnya kinerja karyawan seperti adanya motivasi dari atasan, gaya kepemimpinan dan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2002). Faktor selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu Kartono (2003). Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja. Pengertian motivasi menurut Gitosudarsono (2001) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Senyum Media Stationery adalah salah satu perusahaan yang berkembang di bidang perdagangan yang menjual berbagai peralatan dan perlengkapan sekolah, kuliah maupun kantor. Selain Senyum Media, adapun Gramedia, Prima Stationery, Bursa Mahasiswa, Agung Wardana dan Koperasi Unej yang juga berkecimbung di bidang yang sama. Didirikan oleh Bapak Kholid Ashari, SE sejak tahun 1992 di Jln. Kalimantan No. 07, Krajan Timur Sumbersari Jember. Saat ini Senyum Media memiliki beberapa cabang di berbagai daerah Jember. Barang yang dijualpun juga lengkap, mulai dari hal terkecil seperti penghapus hingga kursi belajar tersedia. Sistem pelayanannya pun swalayan, sehingga pembeli bisa mencari dan memilih barang yang ingin dibeli dan membayarnya di kasir. Untuk saat ini Senyum Media memiliki total sebanyak 150 karyawan, 80 karyawan bekerja di Senyum Media Pusat Jln. Karimata dan sisanya bekerja di cabang. Fenomena yang peneliti temukan yaitu adanya penilaian kinerja yang dilakukan selama 5 tahun terakhir dimulai dari tahun 2014 sampai tahun 2018. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2016 dengan presentase sebesar 72,8% dan mengalami kenaikan ditahun 2017 dan 2018. Hal ini tentunya akan berpengaruh langsung pada kelangsungan perusahaan sehingga perlu diperhatikan hal hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Senyum Media Stationery sebanyak 80 karyawan sekaligus menjadi sampel karena menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

## **PEMBAHASAN**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut Nawawi (2003) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Motivasi Kerja adalah Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervise yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Lingkungan Kerja adalah Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam hasil kerjanya. Menurut Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah seperti; penerangan / cahaya , temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengujian Validitas**

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut di katakan valid menurut Ghozali (2006). Korelasi antara masing – masing indikator total skor konstruk dari setiap variable menunjukkan hasil yang baik karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikan  $<$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### **Pengujian Reliabilitas Data**

Menurut Anastasia dan Susana (1997), reliabilitas adalah sesuatu yang merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen (*equivalent items*) yang berbeda, atau di bawah kondisi pengujian yang berbeda. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu

diatas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item item pada masing masing konsep variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

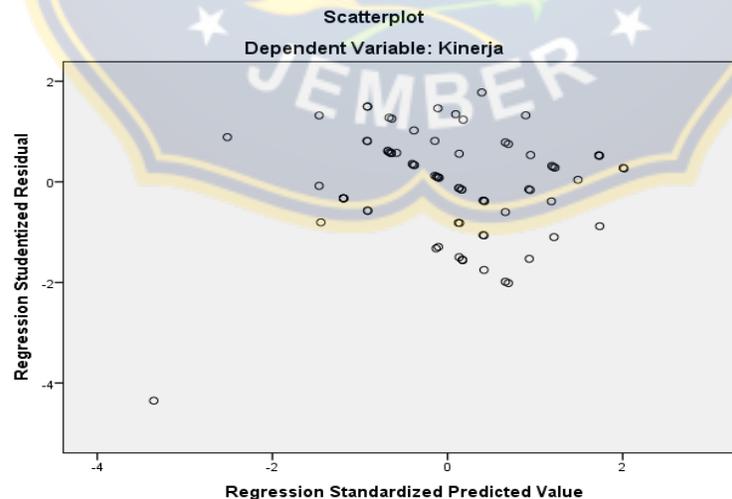
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,717	1,395
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,814	1,229
3.	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,605	1,654

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas memiliki nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dari semua variabel memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari Alpha = 5%, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari Alpha = 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009).

### Uji Heteroskedastisitas



Titik – titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghozali (2018)

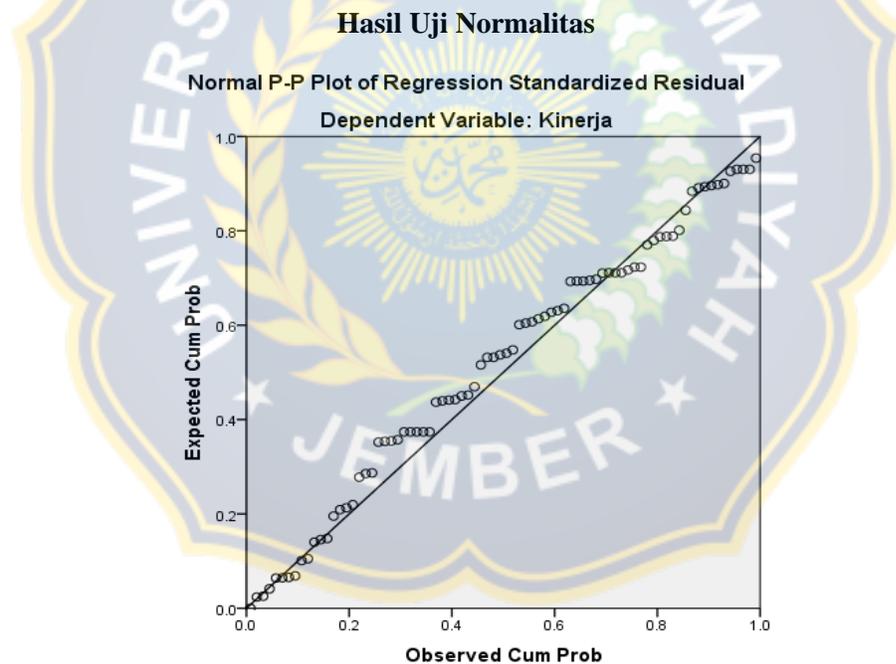
yang mana jika terdapat titik titik tidak berpola, titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-Plot Of Regression Standardized*.

Dalam pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2006) yaitu sebagai berikut :

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Standardized residual dependent variabel Y pada garis menunjukkan bahwa titik titik mengikuti garis diagonal maka pada gambar grafik diatas dapat dikatakan data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel – variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi

nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan menurut Ghozali (2009).

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan
1.	Konstanta	3,062	1,455	0,150
2.	Gaya Kepemimpinan	-0,007	-0,058	0,954
3.	Motivasi Kerja	0,360	2,723	0,008
4.	Lingkungan Kerja	0,682	4,728	0,000

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar -0,007 dimana hal gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery.

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial antara faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan rumus pengujian sebagai berikut :

$$t = \frac{bi}{S(bi)}$$

Keterangan :

- t = test signifikan dengan angka korelasi
- bi = koefisien regresi
- S(bi) = *Standard error* dari koefisien korelasi

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	Signifikan Hitung	Taraf Signifikan	t Hitung	t Tabel	
1.	Gaya Kepemimpinan	0,954	0,05	-0,058	1.99167	Tidak Signifikan
2.	Motivasi Kerja	0,008	0,05	2,723	1.99167	Signifikan
3.	Lingkungan Kerja	0,000	0,05	4,728	1.99167	Signifikan

Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) yaitu sebesar  $0,954 > 0,05$ .

Nilai  $t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 80-3-1) = (0,05;76) = 1.99167$ . Sehingga nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $-0,058 < 1.99167$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak.

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,008 < 0,05$ .

Nilai  $t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 80-3-1) = (0,05;76) = 1.99167$ .

Sehingga nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,723 > 1.99167$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima.

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Nilai  $t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 80-3-1) = (0,05;76) = 1.99167$ .

Sehingga nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,728 > 1.99167$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kualitas produk, harga, lokasi, kualitas layanan dan promosi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (minat beli pelanggan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memeprediksi variasi variabel terikat.

No	Kriteria	Koefisien
1.	<i>R</i>	0,668
2.	<i>R Square</i>	0,446
3.	<i>Adjusted R Square</i>	0,424

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,424. Hal ini berarti 42,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 57,6% atau 0,576 diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationary Jember
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationary Jember
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationary Jember

Adapun saran yang untuk Senyum Media Stationary Jember terkait hasil penelitian ini yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan

Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan seperti menjalin komunikasi yang cukup baik antar pimpinan dengan karyawan.

2. Motivasi Kerja

Pihak perusahaan hendaknya lebih memaksimalkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan secara berkala.

3. Lingkungan Kerja

Pihak perusahaan hendaknya meningkatkan aspek lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja secara maksimal.



