



PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. NUR AMALINA KABUPATEN KEDIRI

Donny Sianturi¹, Anita Sumelvia², Erwin Syahputra³

Article History:

Submitted: 29– 12– 2023

Revised: 05 – 01 - 2024

Accepted: 12– 01 - 2024

Keywords:

Motivation, Leadership Style, Environment, Peformance

Kata Kunci:

Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kinerja

Koresponding:

Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri Indonesia

Email:

donnysianturi@gmail.com

anita@uniska-kediri.ac.id, erwinskyahputra@uniska-kediri.ac.id, Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri^{2,3}

Abstract

The scope of this research is specifically focused on variables related to Motivation, Leadership Style, and Work Environment, which directly influence employee performance (Y) at UD. Nur Amalina. The researcher collected data using a non-probability sampling method, employing saturation sampling due to the limited number of employees in the company, totaling only 38 individuals. Data collection was conducted through a survey using a questionnaire as the instrument. The data analysis technique applied was multiple regression statistics. The research results indicate that motivation, leadership style, and work environment, both partially and simultaneously, have a significant and positive impact on employee performance at UD. Nur Amalina

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini hanya difokuskan pada variabel-variabel yang berkaitan dengan variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada UD. Nur Amalina. peneliti melakukan pengambilan data dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan *saturation sampling* atau sampling jenuh dikarenakan karyawan pada perusahaan hanya berjumlah 38 orang. Pengambilan data menggunakan survey melalui instrument kuisioner. Teknik analisis data menggunakan statistik regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di UD. Nur Amalina.



PENDAHULUAN

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik disemua aspek khususnya pada karyawan. Oleh karena itu karyawan pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar karyawan yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, lingkungan kerja, ataupun kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2018:260) Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2017:55) kinerja terjemahan dari "performance" berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan.

Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi/perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari tingkat gaya kepemimpinan suatu perusahaan.

UD. Nur Amalina merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan gula merah yang berada di Kabupaten Kediri. Produk yang dihasilkan oleh UD. Nur Amalina beberapa diantara adalah gula merah kecil, gula merah sedang dan gula merah super. UD. Nur Amalina menarik untuk diteliti karena karyawan pada perusahaan ini harus mampu menjadi unggul dengan tujuan mencapai profit perusahaan dengan maksimal. Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti mengetahui tingkat model motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di UD. Nur Amalina. Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja menjadi faktor yang saling berkaitan untuk kelangsungan kinerja karyawan di perusahaan. Faktor tersebut nantinya akan menghantarkan perusahaan kepada profit yang maksimal.

Terdapat fakta dilapangan bahwa karyawan pada UD. Nur Amalina memiliki tujuan yang sama tetapi cara mereka bekerja yang berbeda. Dilihat dari kinerja karawan bahwa karyawan membutuhkan pendamping untuk lebih mengarahkan kinerja menjadi hal untuk bisa lebih maju. Salah satunya yaitu motivasi, dengan adanya motivasi seperti dorongan semangat dari seorang pemimpin yang mengayomi karyawan maka dalam sebuah perusahaan berkembang akan mendapatkan sebuah apresiasi kelak akan meningkatkan profit sehingga profit tersenut kembali kepada karyawan sendiri. Dilihat dari model kepemimpinan dan lingkungan kerja UD. Nur Amalina kurangnya perusahaan memberikan arahan karyawan sehingga berpengaruh dengan hasil yang di dapatkan oleh UD. Nur Amalina.

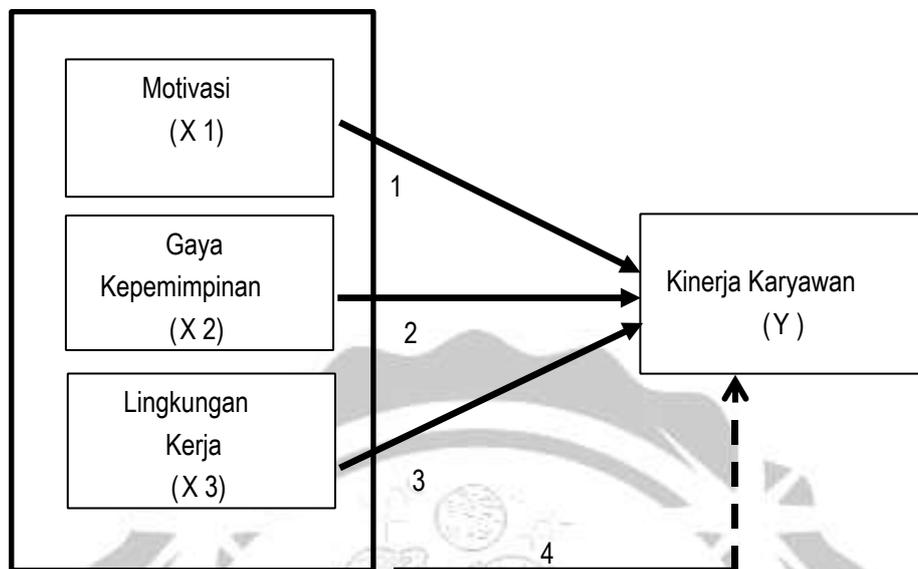
Terdapat fakta dilapangan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada UD. Nur Amalina berpengaruh terhadap sistem kerja karyawan. Seorang pemimpin kurang memberikan dukungan sepenuhnya kepada karyawan sehingga target yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum ada kemajuan. Kurangnya pengetahuan pemimpin untuk mengaupdate model kepemimpinan di era jaman yang semakin maju sehingga dorongan yang diberikan kepada karyawan tidak ada perkembangan. Selain itu lingkungan kerja berdampak kepada model kepemimpinan ini sehingga karyawan satu dengan karyawan yang lain ada yang mengalami miscmmunication.

Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri

Sianturi_Copyright@2024.



Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Nur Amalina Kediri. Kerangka penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teoritik

Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi, terhadap kinerja karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri.

Hipotesis 2 : Diduga terhadap pengaruh secara parsial dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri.

Hipotesis 4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh dimana seluruh populasi dipakai sebagai sampel penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan uji statistik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis dengan menggunakan SPSS 25 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda adalah model yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing dari variabel bebas *independen* yaitu yang terdiri dari variabel Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikat atau *Dependent* yaitu Kinerja (Y), pada karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri.

Tabel 1. Regresi Berganda Test

Pengujian		Nilai	
Model Summary	R Square	0,726	
	Std. Error of the Estimate	2,378	
ANOVA	F	24,364	
	Sig.	0,000	
Coefficients (Unstandardized Coefficients	Constant	2.065	Sig.t = 0,505
	X1	0,503	Sig.t = 0,000
	X2	0,437	Sig.t = 0,000
	X3	0,622	Sig.t = 0,000

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Model hasil persamaan Regresi sebagai berikut : $Y = 2.065 + 0.503 X1 + 0.437 X2 + 0.622 X3 + e$. Nilai konstanta sebesar 2.065 menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) sama dengan 0 maka keputusan pembelian konsumen sebesar 2.065 $b1 = 0,503$ artinya jika variabel motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,503 (50,3%) satuan dengan asumsi X2 dan X3 konstan $b1 = 0,437$ artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,437 (43,7%) satuan dengan asumsi X1 dan X3 konstan $b1 = 0,622$ artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622 (62,2%) satuan dengan asumsi X1 dan X2 konstan.

Fhitung lebih besar dari Ftabel ($24,364 > 2,88$). Untuk uji F, taraf signifikansi berada di angka 0,000. Persyaratan nilai signifikansi ($sig > 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk mengetahui bahwa faktor motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen di UD. Nur Amalina. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,554 dengan $sig. t < 0,05$. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,401 dengan $sig. t < 0,05$. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,284 dengan $sig. t < 0,05$. Hasil dari pengujian diatas menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,726. Hal ini berarti variabel independent yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 0,726 (72,6%) terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian analisis dan bahasan diperoleh bahwa Motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di UD. Nur Amalina. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum bisa dikatakan sempurna, peneliti hanya menggunakan tiga variabel independen (variabel bebas) yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan untuk penelitian yang akan datang peneliti mengharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel bebas lain yang juga dapat mempengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan, seperti : kompetensi, budaya organisasi, kemampuan dan keahlian, komunikasi organisasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, stress kerja dan variabel bebas lainnya

LITERATUR

- Basuki. (2015). *Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja*. Jurnal, Vol.1.
Farida. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur* Tangerang. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia Vol.4 No.2 Januari 2021.



- Gede. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*. E Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 11. 7072-7099 ISSN : 2302-8912.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, M. (2000). *Upah Layak Merupakan Tolak Ukur Keberhasilan Pertumbuhan Perekonomian*. Majalah Tenaga Kerja Tripartite Nasional.
- Hamzah, B. U. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariono, B. (2020). *Pengaruh Sistem Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Batik Ningrat Lasem Kabupaten Rembang*.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Definisi Dan Pengertian Insentif*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiti Marine Di Kota Batam*. 1–50.
- Indah, F. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Alfabeta.

