

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULTI MITRA MANAJEMEN
SURABAYA**

Wasniaty Situmeang (201511010009)

Program Studi Magister Manajemen

wasniaty@yahoo.com

ABSTRACT

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan serta lingkungan kerja hal tersebut tentunya menjadi hal penting agar para pemimpin dan bawahan dapat memberikan pelayanan prima kepada konsumen secara profesional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang dijadikan rujukan penelitian adalah PT. Multi Mitra Manajemen Surabaya.

Penelitian ini memiliki beberapa variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan regresi linier.

Kesimpulan penelitian ini diambil dari uji t dan uji F. Berdasarkan uji t, pada X1, karena $t_{hitung} = 2,460 > t_{tabel} = 2,021$, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada X2, karena $t_{hitung} = 5,748 > t_{tabel} = 2,021$, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Pada X3, karena $t_{hitung} = 2,233 > t_{tabel} = 2,021$, H_0 ditolak dan H_a diterima karena berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, dari hasil perhitungan uji F hitung sebesar 13,730, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($13,730 > 2,84$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi,
Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi. Menurut Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua, kepemimpinan adalah "...the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change."... proses memengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada stafnya atau satu arah, melainkan timbal balik atau dua arah. Staf yang baik juga dapat memiliki sifat kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada, dan dalam berbagai kesempatan memberikan umpan balik kepada pemimpin.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen selain kepemimpinan adalah motivasi kerja karyawan. Demi mencapai tujuan maka karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam , maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Gibson (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Sujak (1990) dalam Emayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer atau pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih

keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Pada dasarnya bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Siagian (2002 : 62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004 : 64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar perilaku seperti yang dikehendaki. Robbins (1996 : 39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Dari keenam pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982; 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) 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.

2.4. Prestasi Kerja

Prestasi adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

2.5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

2.6. Hipotesis

Sesuai dengan uraian masalah dan tujuan penelitian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi
 2. Diduga motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja
 3. Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja.
- sdasd

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Konsep dan Operasional

Definisi konsep berisi uraian singkat mengenai pengertian khusus dari konsep atau

variabel yang akan diteliti, sedangkan definisi operasional merupakan penjabaran secara khusus dan terperinci tentang variabel/konsep-konsep. Berikut ini penjabaran masing-masing variabel: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Prestasi Kerja (Y).

3.2. Jenis Penelitian

Dalam suatu penelitian dikenal adanya tipe-tipe penelitian yang masing-masing mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, tipe penelitian dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Penelitian Penajajagan (*exploration*)

Yaitu penelitian yang bersifat terbuka, masih mencari-cari dan belum mempunyai hipotesa. Sering dilakukan sebagai langkah pertama untuk penelitian yang lebih mendalam, baik itu penelitian penjelasan maupun deskriptif.

2. Penelitian Penjelasan (*explanatory*)

Yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu dinamakan penelitian pengujian hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu dinamakan penelitian pengujian hipotesa atau *testing research*.

3. Penelitian Deskriptif

Yaitu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauhmana perkembangan sarana fisik tertentu atau frekuensi terjadinya suatu aspek fenomena sosial tertentu dan mendeskripsikan secara terperinci fenomena-fenomena sosial tertentu (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989).

Dari tipe-tipe penelitian tersebut, maka tipe penelitian yang akan digunakan ialah tipe penelitian penjelasan (*explannatory*) karena bermaksud mayoroti pengaruh antar variabel dan kemudian menguji kebenaran hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.3. Teknik Sampling

Dalam penentuan besarnya sampel yang akan diambil digunakan rumus dari Taro Yammane sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{N(d^2)+1}$$

Dimana : n : Besarnya sampel
N : Populasi
d : Presisi

Besarnya presisi untuk pengambilan sampel ini penulis tetapkan sebesar 15 %. Dengan demikian maka besarnya sampel adalah

$$n = \frac{173.7}{1737(0,15)^2 + 1}$$

n = 53,33 dibulatkan menjadi 55

Teknik pengambilan sampel atau *sampling* dalam penelitian ini dilakukan secara *quota random sampling* karena dari semua karyawan

PT. Multi Mitra Manajemen Surabaya diambil sampel secara acak berdasarkan jumlah sampel yang ditentukan penulis.

3.4. Jenis Data

Data yang diperoleh dapat digolongkan menjadi dua bagian sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber yaitu obyek penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh dari catatan, laporan atau arsip yang terdapat di perusahaan seperti sejarah berdirinya, struktur organisasi, dan personalia.

3.5. Teknik Analisa Data

3.5.1. Uji Validasi dan Reliabelitas

a. Uji validitas instrumen penelitian menggunakan rumus korelasi product moment dari pearson yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 1998:254)

Keterangan :

N = Jumlah sampel

X = Nilai tiap item

Y = Skor total

r = Koefisien korelasi

b. Uji reliabelitas instrumen penelitian menggunakan rumus Alpha yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 1998 : 191)

Keterangan :

r₁₁ = Reliabelitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

3.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menentukan persamaan garis regresi dipergunakan rumus regresi linear berganda dengan maksud mengetahui besarnya pengaruh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

3.5.3. Uji t

Analisis t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial. Berdasarkan analisis tersebut akan diketahui signifikan tidaknya pengaruh variabel X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , X_3 terhadap Y .

3.5.4. Uji F

Untuk mengetahui apakah tiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

$$F = \frac{SSR/k}{SSE(n-l-k)}$$

Dimana :

SSR = Sum of Square Regression

SSE = Sum of Square Residual

K = Banyaknya prediktor, yaitu X_1 , X_2 , X_3

Keputusan:

Ho diterima bila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak bila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan:

Dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , maka akan dapat menentukan apakah Ho diterima atau ditolak.

3.5.5. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dihitung menggunakan komputer program SPSS (*statistical product and service solution*) diperoleh nilai a , b_1 , b_2 , dan b_3 sebagai berikut :

$$a = 0,168$$

$$b_1 = 0,260$$

$$b_2 = 0,607$$

$$b_3 = 0,174$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,168 + 0,260 X_1 + 0,607 X_2 + 0,174 X_3 + e$$

Dari persamaan analisis regresi linier berganda tersebut di atas dapat diartikan bahwa:

$a = 0,168$, berarti jika faktor kompensasi kerja, jaminan sosial dan motivasi dianggap nol, maka besarnya produktivitas kerja adalah 0,168

$b_1 = 0,260$, berarti jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,260

$b_2 = 0,174$, berarti jika variabel Motivasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan motivasi meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,174

$b_3 = 0,607$, berarti jika variabel Motivasi dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu satuan motivasi meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,607

Dengan melihat nilai b antara kompensasi kerja dan jaminan sosial maka nilai b yang paling besar adalah lingkungan kerja (b_3) sebesar 0,607 sehingga faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap prestasi kerja (Y).

4.4. Analisa Uji t

Perhitungan uji t menggunakan komputer program SPSS untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Perhitungan uji t untuk kompensasi kerja (X_1)

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,260 - 0}{0,1106}$$

$$= 2,460$$

Kriteria keputusan :

Karena $t_{hitung} = 2,460 > t_{tabel} = 2,021$, Ho ditolak dan Ha diterima berarti terhadap pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja

2. Perhitungan uji t untuk jaminan sosial (X_2)

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$= \frac{0,607 - 0}{0,106}$$

$$= 5,748$$

Kriteria keputusan :

Karena $t_{hitung} = 5,748 > t_{tabel} = 2,021$, Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial terhadap produktivitas kerja.

3. Perhitungan uji t untuk motivasi (X_3)

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb} \cdot 4$$

$$= \frac{0,174 - 0}{0,078}$$

Kriteria keputusan :

Karena $t \text{ hitung} = 2,233 > t \text{ tabel} = 2,021$, H_0 ditolak dan H_a diterima karena berarti terhadap pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi terhadap produktivitas kerja

4.5. Analisis Uji F

Perhitungan uji F dengan menggunakan komputer program SPSS sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{SSR / k}{SSE / (n - l - k)}$$

$$= \frac{15,955 / 3}{19,754(55 - 1 - 3)}$$

$$= 13,730$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil F hitung sebesar 13,730, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($13,730 > 2,84$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar-manusia organisasional. Keith Davis mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur, dan tidak akan dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat.

Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Memengaruhi motivasi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita inginkan. Karena fungsi utama dari kepemimpinan adalah untuk memimpin, maka kemampuan untuk memengaruhi orang adalah hal yang penting. Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari

kekuatan pribadinya. Seorang pemimpin sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain. Pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal.

5.2 Saran

Kita sebagai para calon pemimpin nantinya, ataupun para pemimpin yang sudah ada, sebaiknya dalam menjadi seorang pemimpin harus mempunyai hubungan atau membuat hubungan yang baik dengan para anggota atau para bawahan. Selain itu kita sebagai pemimpin harus bisa memotivasi bawahan, karena dengan memotivasi mereka akan menimbulkan efek semangat kerja yang baik, sehingga tujuan dari yang telah ditentukan bersama akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Adair, John. 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Alfatih, Muhammad Irsyad. 2009. *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Universitas X*.

Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*.

Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*.

Daff, Richard L. 2005. *The Leadership Experience*. Canda : Thomson.

Emayanti Dwi, Thoyib Amanu. 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani*

Unit II Surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi
Universitas Brawijaya Malang.

- Friska. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*.
- Heni, Yuliana. 2005. *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Wartawan Deteksi Jawa Pos*. Tesis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Hughes Richard L., Ginnett Robert C., dan Curphy Gordon J. 1999. *Leadership, third edition*. Singapore : Irwin / McGraw – Hill.
- Kahar, A. Irawaty. 2008. *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perguruan Tinggi*.
- Kasminto dan Sjamsuddin. 2007. *Kepemimpinan*.
- Kurniawan, Taufiq. 2008. *Pengaruh Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Badan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*.