

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERHADAP PT WINSTAR PARTICAL PRODUCT

Risnawati¹, Sugijianto²

Universitas PGRI Adibuana Surabaya^{1,2}

Email: risnawati0906@gmail.com¹

Koresponden: sugijianto@unipa.sby.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to understand the influence of Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Winstar Partical Product Gresik. The sample used is all employees totaling 93 people. The variables observed in this research are composed of Leadership Style (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3) and Employee Performance (Y). The sampling method used is non probability sampling or saturated sampling. This research data is tested by testing classical assumptions. Data analysis used in this research used descriptive and quantitative methods with multiple linear regression methods. Hypothesis testing uses the coefficient of determination (R²), simultaneous test (F test) and partial test (t test). The results of the analysis carried out using the t test concluded that leadership style, work motivation and work environment partially and significantly influence employee performance. With the results of the leadership style variable t-count as much as 5.283 with a sig 0.000 level, work motivation t-count as much as 3.265 with a sig 0.002 level, work environment t-count as much as 3.301 with a sig 0.001 level. On the other hand, the simultaneous F test resulted in 41.895 results along with a level of 0.000.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Riset ini bertujuan guna memahami pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winstar Partical Product Gresik. Sampel yang digunakan merupakan semua karyawan sejumlah 93 orang. Variabel yang diobservasi pada riset ini tersusun atas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). non probability sampling ataupun sampling jenuh dipakai sebagai metode dalam menghimpun serta memperoleh sampel. Data riset ini di uji dengan pengujian asumsi klasik. Analisis data yang digunakan pada riset ini memakai metode deskriptif serta kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Pengujian hipotesis memakai koefisien detreminasi (R²), uji simultan (Uji F) dan Uji Parsial (uji t). Hasil analisa yang dilakukan memakai uji t disimpulkan kalau gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan kerja pengaruhi secara parsial serta signifikan pada kinerja karyawan. Dengan hasil variabel gaya kepemimpinan t_{hitung} sebanyak 5,283 dengan taraf sig 0.000, motivasi kerja t_{hitung} sebanyak 3,265 dengan taraf sig 0.002, lingkungan kerja t_{hitung} sebanyak 3,301 dengan taraf sig 0.001. Sebaliknya uji F simultan diperoleh hasil 41,895 berserta taraf 0.000.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tercapainya kemajuan sebuah industri perusahaan sangat membutuhkan peranan nyata dari adanya sumber daya manusia. Pada masa globalisasi ini manusia dituntut untuk terus tumbuh menjajaki pergantian teknologi informasi serta kemajuan persaingan yang ada. Sumber daya manusia yang bermutu nantinya hendak berakibat pada kinerja karyawan, kinerja karyawan tersebut nantinya hendak menolong suatu perusahaan meningkatkan manajemen yang baik supaya bisa menggapai suatu tujuan perusahaan. Dalam suatu industri pula didukung oleh para karyawan yang memiliki kinerja yang kompeten sehingga tujuan tersebut dapat terlaksana dengan baik. Banyak sebuah perusahaan yang bisa menaikkan kinerja karyawan lewat usaha menciptakan kesenangan kerja lewat gaya kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja karyawan yang cocok dengan keinginan karyawan. Proses aktivitas suatu perusahaan tentu hendak menghadapi suatu kemunduran, hambatan serta

rintangan dalam menacapai sebuah tujuannya. Salah satu penyebabnya ialah upaya dalam kenaikan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Umumnya menghadapi kemerosotan apalagi kekalahan saat menggapai tujuannya sebab permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan merupakan kepemimpinan merupakan sesuatu metode yang dilakukan oleh seorang dalam mengendalikan anggota kelompoknya untuk menggapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan menggambarkan campuran yang konsisten dari falsafah, keahlian, watak serta perilaku yang mendasari sikap seseorang. Terdapat karyawan yang memandang, mengamati serta meniru sikap seseorang pemimpin yang dicontohkan sehingga hendak berakibat lebih baik pada kinerja karyawan. Kebalikannya bila sikap yang ditampilkan kurang baik ataupun tidak cocok maka akan berpengaruh tidak baik kepada kinerja karyawannya.

Motivasi ialah perihal yang menimbulkan, menyalurkan serta menunjang sikap seseorang untuk memiliki keinginan dan kesanggupan selama bekerja. Terdapatnya motivasi kerja yang bagus mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam satu perusahaan. Keahlian seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari motivasi dari pegawai tersebut, motivasi tersebut bisa dilihat dari kegiatan-kegiatan yang dikerjakannya dalam melaksanakan serta melakukan tugas di dalam suatu organisasi, sebab motivasi inilah yang memastikan sikap seorang untuk bekerja ataupun dengan kata lain motivasi adalah gambaran dari sikap kita.

Lingkungan kerja ialah keseluruhan fasilitas serta infrastruktur pekerjaan yang ada disekitar karyawan yang masih menjalankan aktivitas yang mampu berdampak pada konsekuensi aktivitas pekerjaan. Kenyamanan ditempat bekerja sangat penting untuk dimiliki, terdapatnya batas dari supervisor pula dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan. Karyawan akan memberikan sebuah kontribusi kepada perusahaan untuk mendapatkan kinerja dan mampu berkompetisi. Hasil dari suatu kinerja karyawan dapat diamati dari bermacam sudut seperti karakteristik, kapasitas, masa kegiatan dan kerjasama demi menggapai sebuah sasaran yang telah diresmikan perusahaan.

Rumusan Masalah

Kemunculan sejumlah persoalan berdasarkan latar belakang tersebut dalam riset ini terdiri atas :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Winstar Partical Product Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Winstar Partical Product Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Winstar Partical Product Gresik?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Winstar Partical Product Gresik?

TINJAUAN PUSTAKA

Seseorang pemimpin butuh memcermati gaya kepemimpinan dalam metode mengarahkan, mempengaruhi dan mengkoordinasikan tujuan agar dapat tercapai. Pasalog (2010:37) mengemukakan gaya kepemimpinan ialah pemanfaatan aturan sikap oleh seorang ketika orang tersebut berupaya pengaruh sikap pihak lain. M.Zahari, Fakhru Rozi, A. Irfan (2020) indikator-indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan ialah (1) Kepemimpinan secara suportif, (2) Kepemimpinan yang direktif, (3) Kepemimpinan partisipatif, (4) Kepemimpinan berorientasi prestasi.

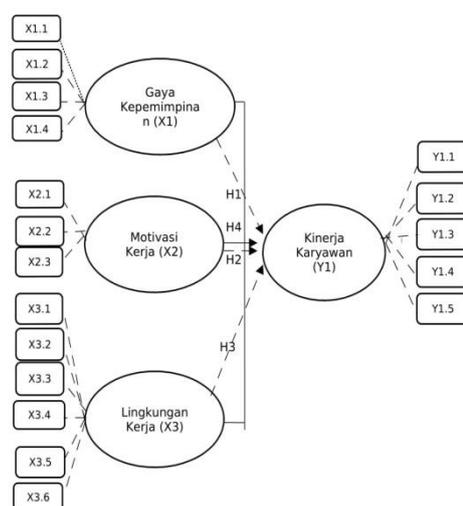
Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Keadaan semacam itu akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga mempengaruhi pencapaian sasaran organisasi. Sutrisno (2016), mendefinisikan motivasi kerja

merupakan satu aspek yang mendesak seorang melaksanakan seluruh kegiatan tertentu, sebab itu motivasi kerap kali didefinisikan seperti aspek penggerak sikap seseorang. Menurut Mangkunegara (2009) ada 3 pola indikator yang menonjol ialah (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) Kebutuhan berafuliasi, (3) Kebutuhan kekuatn.

Lingkungan kerja merupakan total fasilitas serta infrastruktur kerja yang terdapat disekeliling seseorang yang sedang melaksanakan pekerjaan yang bisa pengaruhi penerapan pekerjaan (Sutrisno:2013). Menurut Sudarmayanti (2004) terdapat beberapa indikator yaitu (1) Penwrangan, (2) Suhu udra, (3) Susra bising, (4) Ruaang grak yang diperlukan (5) Keamanan, (6) Hubugnan karyawsn.

Kinerja diartikan usaha dan etos kerja Dalam masa tertentu, ketika seseorang menuntaskan tugasnya dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan Kasmir (2016:182). Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Bernadin & Rusel (2010) terdapat beberapa indikator ialah (1) Kualitas, (2) Kunatitas, (3) Ketetapan wktu, (4) Efkktivitas, (5) Komitmen Orgnisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi dilaksanakan pada PT Winstar Partical Product Gresik. Variabel yang digunakan pada studi ini tersusun atas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Sejumlah 93 orang menjadi sampel dalam studi. Metode pengambilan sampel memakai metode Non Probability Sampling ataupun sampling jenuh.

Data yang dikumpulkan memakai teknik studi dokumentasi dan kuisiner. Observasi sejumlah variabel yang diteliti memakai skala Likert. Pengujian validitas serta reliabilitas dilaksanakan guna menguji sejumlah pertanyaan yang telah disusun. Pengujian asumsi klasik dilaksanakan guna melakukan pengujian terhadap data penelitian, dimana pengujian ialah (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinearitas, (3) Uji Heterokedastisitas, serta (4) Uji autokorelasi. Pengujian analisis data memakai analisis dsriptif kuantittatif melalui regresi linier berganda. Adapun uji koefisein deternnasi (R²), Uji simultan (uji F) serta Uji Parsial (uji t) dilaksanakan guna melakukan pengujian terhadap hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)
Uji validitas gaya kepemimpinan dari Corrected Item Total Correlation terbukti valid karena melebihi 0,3.
2. Motivasi Kerja (X_2)
Uji validitas motivasi kerja dari Corrected Item Total Correlation terbukti valid karena melebihi 0,3.
3. Lingkungan Kerja (X_3)
Uji validitas lingkungan kerja dari Corrected Item Total Correlation terbukti valid karena melebihi 0,3.
4. Kinerja Karyawan (Y)
Uji validitas kinerja karyawan dari Corrected Item Total Correlation terbukti valid karena melebihi 0,3.

Uji Reliabilitas

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)
Uji Reliabilitas gaya kepemimpinan dari Cronbach's Alpha dinyatakan Reliabel sebab lebih dari 0,6.
2. Motivasi Kerja (X_2)
Uji Reliabilitas motivasi kerja dari Cronbach's Alpha dinyatakan Reliabel sebab lebih dari 0,6.
3. Lingkungan Kerja (X_3)
Uji Reliabilitas lingkungan kerja dari Cronbach's Alpha dinyatakan Reliabel sebab lebih dari 0,6.

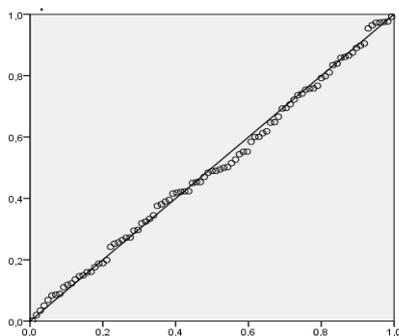
Uji Asumsi Kiasik

Tabel 1. Uji Asumsi Klasik

| Uji Asumsi Klasik | Hasil | Keterangan |
|---|---|-------------------------------------|
| Uji Normalitas | Asymp Sig 0,98 | Normal |
| Uji Multikolinieritas Gaya Kepemimpinan (X_1) | VIF = 1,882 < 10 | Non Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X_2) | VIF = 1,002 < 10 | Non Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X_3) | VIF = 1,883 < 10 | Non Multikolinieritas |
| Uji Autokorelasi | Nilai DW - 1,442 Tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y | Tidak Terkena Autokorelasi |
| Uji Heterokedastisitas Scatterplot terlampir | | Tidak Terkena Heterokedastisitas |

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna melihat adanya kepemilikan distribusi normal dalam variabel independen, variabel dependen ataupun keduanya pada model regresi. Dari tabel 1 diatas, dipahami bahwasanya nilai signifikan pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu $0,98^{c,d} > 0,05$. Bisa disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar 2 memperlihatkan bahwasanya pada titik-titik P-Plots yang mengikuti garis diagonal serta titik – titik tersebut mendekati pada garis diagonalnya. Sehingga kesimpulannya model regresi tersebut telah terpenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolerasi

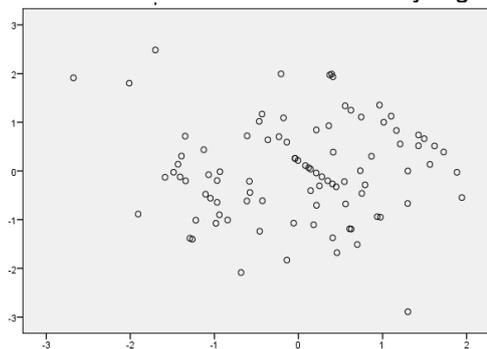
Uji Multikolinieritas digunakan guna melakukan pengukuran perihal terkandungnya korelasi diantara variabel bebas (independem), dimana model regresi yang bagus tidak terbentuk ortogonal. Pada model regresi. Pada tabel 1, diperoleh nilai VIF dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Moivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) lebih kecil dari 10. Konklusinya, multikolinieritas tidak terjadi.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilaksanakan guna melakukan pengujian perihal adanya korelasi pada kesalahan pengganggu diperiode t pada kesalahan pengganggu di periode $t-1$ (sebelumnya) dalam regresi linier. Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai DW senilai 1,442. Maka diperoleh dasar pengambilan keputusan apabila nilai DW diantara nilai DU ($1,7295$) – $4-(DU)$ bebas autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna melakukan pengujian perihal terbentuknya ketidakserupaan variasi dari residual satu observasi ke observasi yang lain pada model regresi.



Gambar 3, Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 3 di atas, terlihat dan mampu untuk melakukan penarikan konklusi bahwasanya tidak adanya pola tertentu dikarenakan titik menyebar tidak teratur di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karenanya, konklusi yang dapat diketahui ialah tidak terjadinya gejala heteroskedstisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Pelaksanaan analisis berganda perihal melihat banyaknya pengaruh variabel bebas yakni: Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivaasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2 Uji regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients B | t tabel | Sig |
|-----------------------------|----------------------------------|---------|------|
| Gaya Kepemimpinan (X_1) | 0,689 | 5,283 | 0,00 |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0,523 | 3,265 | 0,02 |
| Lingkungan Kerja (X_3) | 0,337 | 3,301 | 0,01 |

Keterangan :

| | |
|-------------------|-------------------|
| Konstanta | = -11,241 |
| R Square | = 0,585 |
| N | = 93 |
| Sig | = 0,05 (5%) |
| Dependen variabel | =Kinerja Karyawan |

Didapatkan persamaan regresi yakni:

$$Y = -11,241 + 0,689 X_1 + 0,523 X_2 + 0,337 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mampu untuk disimpulkan :

- Angka konstanta (a) sejumlah -11,241
Bermakna bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan kerja diartikan konstan.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sejumlah 0,689
Bila mengalami peningkatan gaya kepemimpinan (X_1) senilai 0,689, maka akan meningkat juga variabel dependen tapi variabel dependen konstan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) senilai 0,523
Bila mengalami peningkatan Motivasi Kerja (X_2) senilai 0,523, maka akan meningkat juga variabel dependen tapi variabel dependen konstan.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) senilai 0,337
Bila mengalami peningkatan lingkungan kerja (X_3) senilai 0,337 maka akan meningkat juga variabel dependen tapi variabel dependen konstan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) dapat menghitung banyaknya pengaruh variabel bebas gaaya kepemimpinan (X_1), motivasi krja (X_2) dan lingkungan kerja pada kinerja kayrawan (Y).

Berlandaskan tabel 2, didapatkan nilai R Square senilai 0,585. Berdasarkan gaya kepemimpinan (X_1), motibasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) menjelaskan pengaruhnya pada variabel kinerja karawan (Y) sejumlah 58,5%. Sementara selisihnya sebanyak 41,2% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t Parsial

Pelaksanaan pengujian hipotesis ialah untuk menguji terdapat ataupun tidaknya keterkaitan yang signifikan diantara variabel indpenden pada variabel dependen dengan penghitungan nilai memakai teknik statistik.

Tabel 3, Uji t Parsial

| Variabel | t | | |
|------------------------|--------|-------|------------|
| | Hitung | Sig | Ket |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 5,283 | 0,000 | Signifikan |
| Motivasi Kerja (X2) | 3,265 | 0,002 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X3) | 3,301 | 0,001 | Signifikan |

Pada gambar 4, didapatkan nilai t hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) serta Lingkungan Kerja (X₃) lebih banyak dari nilai t tabel yakni 1,986 serta nilai signifikan ketiga variabel tersebut lebih sedikit dari < 0,05 sehingga didapatkan tolak H₀, mengindikasikan bahwasanya:

- Terdapat keterkaitan yang signifikan serta positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- Terdapat keterkaitan yang signifikan serta positif antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Terdapat keterkaitan yang signifikan dan positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F Simultan

Uji F simultan dipakai guna memperlihatkan bahwasanya keseluruhan variabel independen secara serentak memiliki pengaruh yang bermakna pada variabel dependen.

Tabel 4, Uji F Simultan

| Variabel | F Hitung | Sig |
|--|----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) | 41,895 | 0,000 |

Tabel 4. Menunjukkan nilai F hitung senilai 41,895 > F tabel (2,70) diamati dari nilai signifikan senilai 0,000 < 0,05 sehingga didapatkan keputusan H₀ ditolak bermakna adanya pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) pada Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

- Hipotesis 1**
Hasil analisa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hasil analisa ini searah dengan Riyanto Efendi (2017), bahwasanya gaya kepemimpinan memperoleh pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
- Hipotesis 2**
Hasil analisa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hasil analisa searah terhadap Hendri Sembiring (2020), bahwasanya motivasi kerja mendapat pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
- Hipotesis 3**
Hasil analisa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hasil analisa searah dengan Moh. Amir Fiqi (2018), bahwasanya lingkungan kerja mendapat pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
- Hipotesis 4**
Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Hipotesis dalam riset Gaya Kepemimpinan, Motivaasi Kerja dan Lingkungan krja membenarkan bahwasanya terpengaruh positif dan sigmifikan pada Kinerja Karyawan. Bagusnya kinerja Karyawan, serta adanya sikap kompeten, ulet dan rajin akan berdampak positif bagi perusahaan dan membuat sebuah perusahaan akan semakin berkembang dan meningkat sangat pesat.

IMPLIKASI

Dengan adanya riset akan memberikan keuntungan kepada perusahaan untuk mengetahui aspek apapun saja yang bisa pengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Karena dengan adanya kinerja yang baik maka akan berdampak positif atau menguntungkan bagi perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pada penelitian yang dilakukan saat ini pada PT Winstar Partical Product Gresik di Jl. Raya Pelem Watu No.17A Kec. Menganti Kabupaten Gresik. Peneliti mempergunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana peneliti menggunakan 93 responden sebagai sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H., & Russel, J. (2010). *Human Resource Manajement*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Cetakan 2 (Edisi I)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasalog, H. (2010). *Pemimpin Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Manjar Maju.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zahri, M., Fakhrol Rozi Yamali, & A. Irfan . (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 276-284.