GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PT. MINA JAYA LESTARI SURABAYA

Al Anva Dewi Layungsari¹, Untung Lasiyono², Tri Ari Prabowo³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}
anvadewi13@gmail.com

ABSTRAK

Dijelaskan analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.Mina Jaya Lestari. Sampel yang digunakan adalah 113 orang. Teknik memakai non probability dengan teknik Random sampling. Analisis data menggunakan path analysis. Diperoleh hasil Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya, Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji-sobel. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, hipotesis bisa diterima dan terbukti kebenarannya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

The Explained research to analyzed the influence of leadership style and work environment on employee performance through work motivation at PT.Mina Jaya Lestari. The sample used was 113 people. The technique uses non probability with the technique of random sampling. used several tests path analysis. The test results obtained by the Leadership Styles and work environments have a positive and significant effect on Employee Motivation at PT. Mina Jaya Lestari Surabaya, Leaderships Style, work enviroment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mina Jaya Lestari Surabaya. Results of testing the hypothesis using the test and sobel-test. Where these results indicate there is a significant influence, so the hypothesis can be accepted and proven true.

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

Latar Belakang

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Hal yang harus diperhatikan selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, dapat membuat karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas, gudang yang kotor dan bau serta polusi udara yang mengganggu. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, Kinerja karyawan yang tinggi dibutuhkan perusahaan. jika karyawan mempunyai kinerja yang tinggi. Sebagai seseorang pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya itu sangatlah penting karena motivasi sangat dibutuhkan bawahan untuk meningkatkan semangat mereka.

PT. Mina Jaya Lestari Surabaya didirikan oleh Bapak Sugeng Tjahjono pada tahun 2004. Perusahaan ini berlokasi di Pergudangan Margomulyo Permai J-12, Surabaya. Memiliki 6 staff admin gudang, 3 staff admin back office, 2 staff IT, 84 karyawan produksi dan 5 karyawan pada divisi teknik. Perusahaan ini merupakan salah satu bisnis keluarga dimana yang menjadi pengelolanya merupakan anak-anak dari pemilik perusahaan. PT. Mina Jaya Lestari Surabaya merupakan perusahaan dagang yang memproduksi olahan ikan dalam bentuk beku untuk tujuan lokal dan ekspor. Perusahaan ini mempunyai banyak anak cabang yang terletak di Bitung, Kendari, Bogor, Tangerang, Prigi, Palu, dan Muncar. Induk perusahaan ada di Surabaya.

PT. Mina Jaya Lestari Surabaya banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran, operasional, dan keuangan, serta penyediaan alat-alat (mesin) yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia pada PT. Mina Jaya Lestari perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara apa yang dibutuhkan karyawan dengan apa yang menjadi tuntutan dan seberapa mampu organisasi untuk bertahan secara stabil.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan penelitian

1. Supaya bisa mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan.
2. Supaya bisa mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
3. Supaya bisa mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
4. Supaya bisa mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Supaya bisa mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Supaya bisa mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja pada Kinerja karyawan.
7. Supaya bisa mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja ialah pencapaian karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang disebabkan oleh perusahaan. indikator kinerja karyawan diukur dengan 6 dimensi yaitu:

1. Kecepatan kerja
2. Kedisiplinan
3. Pengetahuan
4. Kualitas diri.
5. Inisiatif.
6. Kualitas kerja

Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara yang dipakai pimpinan suatu perusahaan dalam mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

indikator nya adalah:

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan.
2. Memberi motivasi
3. Dapat berkomunikasi
4. Dapat mengendalikan bawahannya.
5. Tangung jawab
6. Mampu mengendalikan emosi

Sebuah kondisi yang ada disekitar perusahaan yang dapat menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

indikator lingkungan kerja:

1. Pertukaran udara.
2. Kebersihan
3. Kebisingan
4. Keamanan
5. Pencahayaan

Motivasi adalah bentuk faktor yang memberikan dorongan pada seorang untuk melakukan kegiatan tertentu.

indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah:

1. Promosi guna pencapaian tujuan.
2. Dorongan untuk bekerja lebih baik
3. Inisiatif dan kreativitas.
4. Bertanggungjawab

Kerangka Konseptual

HASIL & PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Hasil Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel})	Nilai Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)				
X _{1.1}	.966**	0,2096	0,000	Valid
X _{1.2}	.942**	0,2096	0,000	Valid
X _{1.3}	.938**	0,2096	0,000	Valid
X _{1.4}	.938**	0,2096	0,000	Valid
X _{1.5}	.946**	0,2096	0,000	Valid
X _{1.6}	.956**	0,2096	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)				
X _{2.7}	.958**	0,2096	0,000	Valid
X _{2.8}	.954**	0,2096	0,000	Valid
X _{2.9}	.935**	0,2096	0,000	Valid
X _{2.10}	.941**	0,2096	0,000	Valid
X _{2.11}	.932**	0,2096	0,000	Valid
Motivasi Kerja (Z)				
Z ₁₂	.944**	0,2096	0,000	Valid
Z ₁₃	.921**	0,2096	0,000	Valid
Z ₁₄	.921**	0,2096	0,000	Valid
Z ₁₅	.951**	0,2096	0,000	Valid
Kinerja (Y)				
Y ₁₆	.943**	0,2096	0,000	Valid
Y ₁₇	.943**	0,2096	0,000	Valid
Y ₁₈	.918**	0,2096	0,000	Valid
Y ₁₉	.938**	0,2096	0,000	Valid
Y ₂₀	.914**	0,2096	0,000	Valid
Y ₂₁	.932**	0,2096	0,000	Valid

Sumber : *Lampiran Output SPSS Pengujian uji validitas.*

Adapun hasil dari menguji validitas pada semua item dari setiap pernyataan mempunyai signifikansi (0,05), sehingga keseluruhan item di anggap valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,977	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,969	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,951	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,970	0,6	Reliabel

Sumber : *Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah*

Dijelaskan diperoleh hasil nilai reliabel, sehingga kuesioner yang dibuat sebagai bahan acuan untuk penelitian dapat diterima responden dengan baik dan layak untuk dilanjutkan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00E+00
	Std. Deviation	5.16705277
Most Extreme Differences	Absolute	0.102
	Positive	0.047
	Negative	-0.102
Kolmogorov-Smirnov Z		0.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.324

Sumber : *Lampiran Output SPSS Pengujian Normalitas Data, data diolah*

Dijelaskan uji normalitas diperoleh hasil sig 0,451 > 0,05 . Jadi model regresi berdistribusi secara normal, sehingga peneliti dapat melakukan uji selanjutnya.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.767	1.304
	Lingkungan Kerja (X2)	0.672	1.489
	Motivasi Kerja (Z)	0.708	1.412

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Multikolinieritas

Dijelaskan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa model dari regresi tersebut tak ada masalah atau bebas dari uji multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.679 ^a

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Multikolonierita

Dijelaskan autokorelasi merujuk pada nilai dari DW yakni sebesar 1,679. Nilai DW berada diantara nilai $1,55 < 1,679 < 2,46$.

Gambar.1 Uji Heterokeditas

Dijelaskan Scatterplot diatas terlihat jelas titik - titik menyebar secara acak, tanpa memberi bentuk sebuah pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik di atas ataupun dibawah angka 0 disumbu Y.

Analisis Jalur
Uji Sub Struktural 1

Tabel 6 Hasil Pengujian Sub Struktural 1

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	7.218	1.45
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.124	0.061
	Lingkungan Kerja (X2)	0.292	0.071

Sumber : Lampiran uji regresi linier

Dijelaskan persamaan regresi berikut ini :

$$Z = 7,218 + 0,124X_1 + 0,292X_2 + e$$

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Dijelaskan nilai konstanta 7,218. maka nilai dari variabel motivasi sebesar 7,218.
2. Koefisien regresi variabel X_1 adl 0,124, koefisien regresi dengan tanda positif menunjukkan (X_1) berpengaruh searah terhadap variabel (Z)
3. Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0,292, koefisien regresi menunjukkan tanda positif dan menunjukkan variabel (X_2) berpengaruh searah terhadap variabel (Z), yang berarti setiap peningkatan variabel (X_2) satu satuan maka akan meningkatkan nilai variabel (Z) sebesar 0,292 satuan.

Pengujian Sub. Struktural 2

Berikut adalah hasil pengujian sub struktural 2.

Tabel 7 Hasil Pengujian Sub Struktural 2

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	8.467	2.466
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.193	0.094
	Lingkungan Kerja (X2)	0.279	0.117
	Motivasi Kerja (Z)	0.357	0.162

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Lampiran uji regresi linier

Berikut adalah persamaan regresi:

$$Y = 8,467 + 0,193X_1 + 0,279X_2 + 0,357Z + e$$

Dari penjabaran diatas, dijelaskan demikian:

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 8,467, maka nilai variabel kinerja sebesar 8,467.
2. Koefisien regresi dari variabel (X_1) sebesar 0,193, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel (X_1) berpengaruh searah terhadap variabel (Y), yaitu setiap peningkatan variabel (X_1) satu satuan dapat meningkatkan nilai variabel (Y) sebesar 0,193 satuan.
3. Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0,279, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel (X_2) berpengaruh searah terhadap variabel (Y), yang berarti setiap peningkatan variabel (X_2) dalam satuan akan meningkatkan nilai variabel (Y) sebesar 0,279 satuan.
4. Koefisien regresi variabel Z 0,357, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel (Z) berpengaruh searah terhadap variabel (Y), yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja (Z) satu satuan akan meningkatkan nilai variabel (Y) sebesar 0,357 satuan.

Pengaruh langsung (direct effect)

Tabel 8 Pengaruh Langsung

Kode	Pengaruh Variabel	Pengaruh langsung
P1	X_1 Terhadap Z	0,206
P2	X_2 Terhadap Z	0,417
P3	X_1 Terhadap Y	0,211
P4	X_2 Terhadap Y	0,262
P5	Z Terhadap Y	0,235

Sumber: Lampiran Output SPSS, analisis jalur model trimming

Pada tabel 8 diatas tertera pengaruh langsung variabel (X_2) terhadap (Z) sebesar 0,417 adalah yang terbesar.

Pengaruh tidak langsung (indirect effect)

Penghitungan Pengaruh tak langsung memakai uji Sobel (Sobel test) (Ghozali, 2015:45). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= P1 \times P5 \\
 &= 0,206 \times 0,235 \\
 &= 0,048
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y &= P2 \times P5 \\
 &= 0,417 \times 0,235 \\
 &= 0,097
 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 9 Pengujian Hipotesis uji t

Coefficients ^a				
Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
(Constant)		4.977	0.000	
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	0.206	2.020	0.047	
Lingkungan Kerja (X2)	0.417	4.092	0.000	

Sumber : Lampiran uji regresi linier

Hipotesis diterima karena $< 0,05$ yakni variabel (X₁) punya nilai sig 0.047

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 9 didapati nilai t-hitung dari (X₂) yaitu 4,092 menerangkan nilai signifikan sebesar 0,000.

Pengujian Hipotesis 3

Tabel 10 Pengujian Hipotesis uji t

Coefficients ^a				
Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
(Constant)		3.434	0.001	
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	0.211	2.054	0.043	
Lingkungan Kerja (X2)	0.262	2.389	0.019	
Motivasi Kerja (Z)	0.235	2.198	0.031	

Sumber : Lampiran uji regresi linier

Berdasarkan tabel 10 t-hitung sebesar 2,054 dan nilai signifikan sebesar 0,043. Jadi Hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.19 nilai t-hitungnya variabel (X₂) adalah 2,389 dgn nilai signifikan sebesar 0,019. Yangmana nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Dan Hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 10 memperoleh nilai t-hitung variable (Z) sebesar 2,198 bersama nilai signifikan sebesar 0,031. Maka dari itu nilai $\text{sig } 0,031 < 0,05$. Artinya hipotesis diterima. Maka dari itu (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya.

Pengujian Hipotesis 6

Uji hipotesis 6 menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= P1 \times P5 \\ &= 0,206 \times 0,235 \\ &= 0,048 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas ialah hasil pengaruh secara langsung dari (X_1) terhadap (Y) yaitu pada 0,211, lalu pengaruh tidak langsung bernilai 0,048. Dinyatakan Hipotesis ditolak. Yang artinya (X_1) Melalui (Z) tidak berpengaruh terhadap (Y) pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya.

Pengujian Hipotesis 7

Pengujian hipotesis 7 menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y &= P2 \times P5 \\ &= 0,417 \times 0,235 \\ &= 0,097 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai pengaruh langsung dari (X_2) terhadap (Y) menunjukkan nilai 0,262, sedangkan nilai pengaruh tak langsung sebesar 0,097.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian memakai Uji-t. Dihasilkan nilai (X_1) 2,020 dengan nilai signifikan pada 0,047 karena $< 0,05$. (Hipotesis diterima). Hasil pengujian hipotesis Uji-t. diperoleh nilai t-hitung (X_2) 4,092 dgn nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga nilai $\text{sig} < 0,05$. Hasil uji hipotesis (X_1) sebesar 2,054 dengan nilai signifikannya 0,043. Dijelaskan Uji-t. diperoleh nilai t-hitung var (X_2) 2,389. Dijelaskan nilai t-hitung variabel (Z) sebesar 2,198. Dijelaskan Uji-sobel pengaruh langsung (X_1) pada (Y) 0,211, lalu nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,048. Dijelaskan Uji-sobel diketahui nilai (X_2) ke (Y) 0,262, nilai pengaruh tak langsung sebesar 0,097.

SIMPULAN

Dijelaskan sesuai pengujian analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, kesimpulannya :

1. Variable (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Z)
2. Terbukti adanya (X_2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap (Z)
3. Variable (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel (Y)
4. Positif dan signifikan bagi variabel (X_2) terhadap (Y)
5. (Z) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y)
6. Secara tidak langsung variabel (X_1) tidak berpengaruh terhadap (Y)
7. Variable (X_2) secara tidak langsung tidak berpengaruh pada (Y)

IMPLIKASI

Berdasar atas kesimpulan dari artikel yang saya teliti diatas, saya menyarankan peniliti selanjutnya membahas variabel independen lain yang lebih luas guna meningkatkan kinerja karyawan serta pengambilan keputusan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dijelaskan keterbatasan penelitin yakni pada saat melakukan penyebaran kuesioner, terkadang responden tidak memberikan jawaban yang sesuai. Keterbatasan lain yakni peneliti terbatas waktu serta pendanaan

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Fandy Tjiptono. 2006. "Manajemen Pelayanan Jasa" Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nitisemito, Alex. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan.Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.