



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Trans Medan

Endang Haryati¹, Metya Lutviani^{2*}, Asmaul Husna³, Fahmi Sulaiman⁴

¹ Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area
Jalan Setia Budi No.79 B, Kode Pos 20112, Medan, Indonesia

² Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta
Jalan Kramat Raya No.7-9, Kode Pos 10450, Jakarta, Indonesia

³ Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan
Jalan Sei Serayu No.48 D, Kode Pos 20153, Medan, Indonesia

⁴ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma
Jalan Sakti Lubis, Kode Pos 20219, Medan, Indonesia

Email: ¹nurqolinmetya@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: nurqolinmetya@gmail.com

Submitted: 13/05/2022; Accepted: 24/05/2022; Published: 30/05/2022

Abstrak-Perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stake holder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat. Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang apapun termasuk perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, maupun perusahaan jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para *stakeholder*. Identifikasi masalah yaitu (a) Kinerja Karyawan yang menurun dari 3 tahun terakhir (b) Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap pimpinan perusahaan yang ditunjukkan dengan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja (c) Sebagian karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi (d) Lingkungan kerja perusahaan yang tidak baik bagi karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Trans Medan. Penelitian ini berjenis kuantitatif korelasional untuk melihat pengaruh antar variabel dan penelitian dilakukan kepada beberapa karyawan dengan membagikan kuesioner. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,9419 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai Signifikansi $0,803 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,251 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,401 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000$ yang lebih kecil daripada $0,05$. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Trans Mega Medan harus meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar $0,741$ atau $74,1\%$. Kondisi ini menjelaskan bahwa $74,1\%$ gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar $35,9\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Lingkungan Kerja Fisik Motivasi Kerja; Kinerja.

Abstract-The company was founded to provide welfare for stakeholders, namely those who are involved in company activities, either directly or indirectly. Those who are prioritized in obtaining welfare for the results provided by the company are shareholders, the board of directors, employees, including the government and the community. This is the main purpose of establishing the company. Companies engaged in any field, including manufacturing companies, trading companies, and **service** companies, still have the same goal, namely to improve the welfare of stakeholders. Identification of problems, namely (a) Employee performance which has decreased from the last 3 years (b) Lack of employee trust in company leaders as indicated by a lack of employee motivation at work (c) Some employees do not have a strong motivation to get awards or achievements (d) Environment company work that is not good for employees. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work environment and work motivation on the performance of employees of PT. Mega Trans Medan. This research is a quantitative correlational type to see the effect between variables and the research was conducted on several employees by distributing questionnaires. Leadership style has a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t value of $9.9419 > 2.0106$, so the conclusion is, H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence between leadership style and employee performance. The work environment has a significance value of $0.803 > 0.05$ and a t -count value of $0.251 < 2.0106$, so the conclusion is, H_0 is accepted, meaning that there is no significant effect between the work environment and employee performance. Work motivation has a significance value of $0.02 < 0.05$ and a t value of $2.401 > 2.0106$, so the conclusion is, H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence between work motivation and employee performance. From the results of data processing, obtained a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05 . From this analysis, H_0 is rejected, meaning that there are simultaneously independent variables affecting the dependent variable. To improve employee performance, PT. Trans Mega Medan must improve leadership style, work environment and work motivation. The value of *Adjusted R Square* in the table above is 0.741 or 74.1% . This condition explains that 74.1% leadership style, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance. The remaining 35.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Physical Work Environment Work Motivation; Performance.



1. PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stake holder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat. Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang apapun termasuk perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, maupun perusahaan jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para *stakeholder* (Nurkaydah, 2016). Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan bagi para *stake holder* maka perusahaan harus mampu meningkatkan laba dari waktu ke waktu karena semakin besar laba yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang diberikan. Untuk menghasilkan laba yang diinginkan harus didukung oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Weny et al., 2019). Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki, jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Dalam praktiknya, departemen yang dimiliki perusahaan biasanya terdiri dari departemen sumber daya manusia, departemen pemasaran, departemen keuangan, serta departemen operasional. Masing-masing departemen memiliki seorang manajer yang dibantu oleh *supervisor* yang jumlahnya sesuai dengan struktur organisasi. Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan. (Sanusi, Sulaiman, Andrysyah, et al., 2019) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Sulaiman, 2017). Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance* (Ayu & Sinaulan, 2018). Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan persaingan-persaingan agar terus berkembang pesat dan terhindarnya kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas perusahaan karena dewasa ini sangat mudah terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan dimana perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia (Wibowo et al., 2015). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Kepemimpinan (Sanusi, Sulaiman, Selviana, et al., 2019) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaikbaiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Indikator Kepemimpinan adalah Ketegasan, Delegasi, Komunikatif, Transparansif, Keadilan. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dukungan / dorongan sebagai gerak yang melekat pada setiap individu, dimana hal ini menyebabkan munculnya perilaku manusia. Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya. Kinerja karyawan mengalami penurunan selama 3 tahun berturut-turut hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya kepercayaan karyawan terhadap gaya kepemimpinan saat ini (*hasil wawancara*). Faktor Lingkungan kerja yang juga tidak memadai seperti karyawan mengalami kegerahan dan minimnya jumlah pendingin ruangan. Hal ini ditandai dengan sering keluar masuknya karyawan selama jam bekerja



sedang berlangsung. Motivasi kerja karyawan juga mengalami penurunan karena berdasarkan informasi dari hasil wawancara yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu Gaya Kepemimpinan(X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (variabel Y). Populasi adalah keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Trans Mega Medan yang merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 50 orang yang tersebar kepada 4 bagian yaitu bagian layanan, bagian operasional, bagian bisnis dan bagian SDM dan Umum.

Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Trans Mega Medan yang berjumlah 50 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 50, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = $50 - 2 = 48$. dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,0106. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.265	2.561		1.275	.209
	Gaya_Kepemimpinan	.394	.042	.754	9.419	.000
	Lingkungan_Kerja	.017	.067	-.026	.251	.803
	Motivasi_Kerja	.290	.121	.252	2.401	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

3.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.573	3	80.858	47.743	.000 ^b
	Residual	77.907	46	1.694		
	Total	320.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data



3.3. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.741	1.301

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,9419 > 2,0106$ maka kesimpulannya, Ho ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai Signifikansi $0,803 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,251 < 2,0106$ maka kesimpulannya, Ho diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,401 > 2,0106$ maka kesimpulannya, Ho ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka Ho ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Trans Mega Medan harus meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkaran kerja dan motivasi kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,741 atau 74,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 74,1% gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,9419 > 2,0106$ maka kesimpulannya, Ho ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai Signifikansi $0,803 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,251 < 2,0106$ maka kesimpulannya, Ho diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,401 > 2,0106$ maka kesimpulannya, Ho ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka Ho ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Trans Mega Medan harus meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkaran kerja dan motivasi kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,741 atau 74,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 74,1% gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Ayu, D. K., & Sinaulan, H. J. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Ekonomi*, 20, 373–383.
- Bisri, A., & Wahono, R. S. (2015). Penerapan Adaboost untuk Penyelesaian Ketidakeimbangan Kelas pada Penentuan Kelulusan Mahasiswa dengan Metode Decision Tree. *Journal of Intelligent Systems*, 1(1), 27–32.
- Nurkaydah, F. S. S. (2016). Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan. *Jurnal BIS-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 25–32.
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Andriyasyah, A., Husna, A., & Rianda, S. (2019). *The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port 1 Belawan Branch*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288639>
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Selviana, N. W., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., & Bisnis, A. (2019). *Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt. 1*(2), 388–392.
- Sulaiman, F. (2017). Desain Produk : Rancangan Tempat Lilin Multifungsi Dengan Pendekatan 7 Langkah Nigel Cross. *Teknovasi*, 4(1), 32–41.
- Weny, Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, & Erwin. (2019). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 87–91.
- Wibowo, D. H., Arifin, Z., & Sunarti. (2015). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Umkm (Studi pada Batik Djajeng Solo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 29(1), 59–66.