

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA KANTOR KECAMATAN BENDOSARI
KAB. SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ALMAS YOGA WISNU PRATAMA

B 100 140 421

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA KANTOR KECAMATAN BENDOSARI
KAB. SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

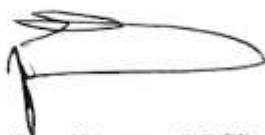
Oleh:

ALMAS YOGA WISNU PRATAMA

B 100 140 421

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



(Drs. Kusdiyanto, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA KANTOR KECAMATAN BENDOSARI
KAB. SUKOHARJO**

**OLEH
ALMAS YOGA WISNU PRATAMA**

B 100 140 421

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 09 Februari 2019
Dan dinyatakan telah emenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Dra. W. Mukharomah, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Kusdiyanto, M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Kussudiyarsana, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,



(Dr. Syamsudin, SE, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 09 Januari 2019

Penulis



ALMAS YOGA WISNU PRATAMA

B 100 140 421

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS
PADA KANTOR KECAMATAN BENDOSARI
KAB. SUKOHARJO**

Abstrak

Analisis penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Bendosari, Kab. Sukoharjo. Sampel yang terambil dalam studi tersebut sebanyak 40 responden. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam model yang dibentuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 64% dan sisanya 36% masih dipengaruhi variabel lainnya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

Analysis of this study about the influence of leadership style, work environment and work motivation on employee performance. Study conducted at Bendosari District Office, Kab. Sukoharjo. The sample taken in the study was 40 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis, test validity and reliability. Based on the results of the analysis found, it can be explained that leadership style, work environment, and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. In a model that is formed the variables of leadership style, work environment, and work motivation are able to explain variable employee performance by 64% the remaining 36% are still influenced by other variables.

Key words: leadership style, work environment, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pelaku pelayanan umum di Indonesia adalah aparatur negara sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang didalamnya terdapat kelompok yang dominan baik dalam hal peran layanannya maupun dalam hal jumlah layanan yang diberikan oleh pemerintah untuk memenuhi kepentingan umum (Moenir, 2006). Salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara adalah pelayanan publik. Pengembangan penyelenggaraan pelayanan publik merupakan salah satu pilihan strategis untuk mengembangkan pemerintah yang baik (*good governance*) di Indonesia. Hal ini disebabkan karena salah satu tolak ukur penyelenggaraan *good governance* dapat dilihat dari terselenggaranya pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan.

Penyelenggara negara mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas umum pemerintah, serta membangun tugas-tugas pelayanan

kepada masyarakat. Hal tersebut dapat tercapai dengan mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan aparatur negara yang berfungsi melayani secara profesionalisme, berdayaguna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu melaksanakan maupun mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam konteks penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama terhadap peningkatan kinerja pelayanan aparatur negara semakin dirasakan dan penting, karena pelayanan yang baik dan prima akan berdampak pada terwujudnya iklim usaha yang kondusif. Tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah semakin menjadi sorotan masyarakat karena mendapatkan pelayanan yang baik adalah hak masyarakat, sedangkan aparatur berkewajiban menyelenggarakan pelayanan secara prima, dengan prinsip-prinsip pelayanan yang sederhana, cepat, tepat, tertib, murah, transparan dan tidak diskriminatif. Masyarakat tidak hanya menuntut pelayanan publik yang lebih efisien, dan memuaskan, tetapi juga menginginkan perilaku administrasi publik yang lebih responsive dan mencerminkan kepatutan (*fairness*), keseimbangan etika dan kearifan/*good judgment* (Kreismen, 2002). Tuntutan yang gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah merupakan tuntutan yang wajar yang sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah dengan semakin terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Tujuan dari sebuah organisasi mencakup beberapa fungsi, diantaranya yaitu memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan dimasa yang akan datang yang senantiasa berusaha dikejar dan diwujudkan oleh tujuan organisasi. Tujuan tersebut menciptakan sejumlah pedoman bagi landasan kegiatan organisasi. Tujuan juga merupakan sumber legitimasi yang membenarkan setiap kegiatan organisasi dan tentunya eksistensi organisasi itu sendiri. Indonesia di era reformasi saat ini sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Untuk melaksanakan program-program pembangunan tersebut pemerintah pusat berusaha menyerahkan sebagian wewenangnya kepada Pemerintah Daerah supaya pemerataan pembangunan dapat segera tercapai. Untuk menuju ke arah tersebut, setiap aparat pemerintah dituntut dapat menyelesaikan tugas-tugas pembangunan diberbagai sektor, antara lain: fisik, kependudukan, ekonomi, sosial, pemerintahan, dan termasuk pembiayaannya.

Pemimpin dikategorikan oleh kriteria berbeda dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk meningkatkan kelompok ke arah mendapatkan visi atau seperangkat tujuan. Ini adalah salah satu dari kualitas manajerial perusahaan atau organisasi yang berinteraksi dengan para pekerja organisasi dan memiliki dampak besar pada tingkat perputaran organisasi. Kepemimpinan adalah senjata organisasi

untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diperlukan dan tanpa itu, tidak praktis bagi organisasi untuk mencapai target utamanya. Tanpa kepemimpinan pelaksanaan tugas dan prestasi mereka tidak mungkin (Veliu et. all, 2017). Konsep kepemimpinan telah membangkitkan minat yang hidup, perdebatan, dan kebingungan sesekali ketika pemikiran manajemen telah berevolusi. Konsep dan definisi kepemimpinan dan gaya dapat berbeda dari satu orang, atau situasi, ke yang lain. Kepemimpinan adalah komponen kunci dari semua organisasi (Punnett, 2004). Organisasi dibentuk untuk mencapai beberapa sasaran yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran ini; faktor manusia adalah yang paling penting. Dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan sebuah suasana kerja yang efektif dalam kemampuannya untuk mempengaruhi melakukan tugas sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Lingkungan kerja diperdebatkan sangat berdampak pada kinerja karyawan baik terhadap hasil negatif atau positif (Chandrasekar, 2001). Di dunia, ada organisasi internasional yang memperdebatkan hak-hak karyawan. Kebanyakan orang menghabiskan lima puluh persen dari kehidupannya di dalam lingkungan dalam ruangan, yang sangat mempengaruhi status mental, tindakan, kemampuan, dan kinerjanya. Hasil yang lebih baik dan peningkatan produktivitas diasumsikan sebagai hasil dari lingkungan tempat kerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan, tempat kerja yang berantakan dan lingkungan fisik memainkan peran utama dalam hilangnya produktivitas karyawan.

Lingkungan tempat kerja adalah jumlah keterkaitan yang ada dalam karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja (Kohun, 2002). Menurut Heath (2006), lingkungan ini melibatkan lokasi fisik serta lingkungan sekitarnya, prosedur perilaku, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan mereka. Kualitas lingkungan tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan dan kemudian mempengaruhi daya saing organisasi. Manajemen lingkungan tempat kerja yang efektif memerlukan membuat lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi karyawan sehingga memberikan rasa kebanggaan dan tujuan karyawan dalam apa yang mereka lakukan (Humphries, 2005). Karyawan akan selalu puas ketika mereka merasakan lingkungan terdekatnya; baik sensasi fisik maupun keadaan emosional bersesuaian dengan kewajiban mereka (Farh, 2012) dan seberapa baik karyawan terhubung dengan lingkungan tempat kerja langsung organisasi mereka, mempengaruhi tingkat kesalahan tingkat, efisiensi dan inovasi, kolaborasi dengan karyawan lain, ketidakhadiran dan, akhirnya retensi mereka (Leblebici, 2012).

Karyawan adalah aset yang paling berharga untuk untuk organisasi apapun. Para pemimpin sering berfikir dapat memotivasi karyawannya tetapi itu adalah kesalahpahaman. Motivasi terjadi karena proses internal yang ada dalam diri setiap orang. Pimpinan dapat memberikan motivasi pada kondisi kerja kepada karyawan tetapi pimpinan tidak dapat memaksa karyawan untuk termotivasi karena setiap orang dalam menimbulkan motivasi mempunyai sesuatu hal yang rumit dan sulit diatur. Faktor-Faktor yang memotivasi setiap karyawan akan berbeda-beda tergantung dari latarbelakang yang dimiliki. Jika pimpinan mampu memahami faktor-faktor yang menjadi motivasi setiap karyawan maka akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Upaya yang dilakukan untuk mengembangkan tenaga kerja yang termotivasi adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas. Sehingga karyawan yang bekerja mampu termotivasi dengan baik dan kuat maka akan membuat karyawan produktivitasnya meningkat serta menimbulkan kinerja karyawan yang meningkat juga. Menurut Nadeem et.all (2014) yang berpendapat bahwa aset yang paling berharga dan mudah berubah dari institusi mana pun adalah tenaga kerja yang termotivasi dan stabil yang kompeten, berdedikasi dan produktif. Karyawan sendiri merasa menjadi kontributor yang efektif dan dengan demikian akan lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai dalam perusahaan sehingga juga memiliki motivasi dalam meningkatkan pekerjaannya tersebut. Hasil penjelasan diatas, peneliti mengambil judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada kantor Kecamatan Bendosari, Kab. Sukoharjo”.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Bendosari Kabupaten Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor Kecamatan Bendosari Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 40 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian adalah menggunakan Total Sampling. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisa diskriptif, pengujian instrumen data, pengujian asumsi klasik serta penentuan hipotesisnyamenggunakana analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Diskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Diskripsi Berdasarkan Usia

Kategori Usia (Thn)	Frekuensi	Percent
29 – 38	16	40%
39 – 48	14	35%
> 49	10	25%
Total	40	100%

Hasil yang ditunjukkan Tabel 1 adalah dengan berdasarkan usia terdapat 3 kategori pengelompokan pada jumlah keseluruhan responden dan responden yang paling banyak dari segi usia dengan usia 29 tahun – 38 tahun sebanyak 40%, 39 tahun – 48 tahun sebanyak 35% dan usia > 49 tahun sebanyak 25%. Sehingga secara keseluruhan pada karyawan kecamatan Bendosari Sukoharjo paling banyak karyawannya usianya 29 tahun – 38 tahun sebanyak 40%.

Tabel 2. Diskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percent
Laki-laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Total	40	100%

Hasil analisis Tabel 2 menunjukkan bahwa secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin karyawan yang ada di Bendosari, Sukoharjo berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,5% dan sisanya berjenis kelamin sebanyak 37,5%. Sehingga di karyawan kecamatan Bendosari, Sukoharjo secara keseluruhan paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,5%.

Tabel 3. Diskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Percent
SMA	3	7,5%
D3	7	17,5%
S1	26	65,%
S2	4	10%
Total	40	100%

Hasil yang diperoleh Tabel 3 menunjukkan bahwa pada posisi pendidikan terakhir di kecamatan Bendosari Sukoharjo memiliki 4 jenis pendidikan paada karyawan tersebut dan dimulai dari yang paling banyak pada pendidikan S1 sebanyak 65%, D3 sebanyak 17,5%, S2 sebnayk 10%, dan SMA sebanyak 7,5%. Ini menunjukkan bahwa karyawan kecamatan Bendosari, Sukoharjo terdapat 4 jenis pendidikan yang melekat pada karyawan secara

keseluruhan dan dari keempat jenis pendidikan tersebut yang paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 65%.

Tabel 4. Diskripsi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Thn)	Frekuensi	Percent
1 – 10	10	25%
11 – 20	21	52,5%
21 – 30	8	20%
> 31	1	2,5%
Total	40	100%

Hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja terdapat 4 pengelompokan masa kerja dan urutan paling lama sampai paling rendah adalah antara 11 tahun – 20 tahun sebanyak 52,5%; 1 tahun – 10 tahun sebanyak 25%; 21 tahun – 30 tahun sebanyak 20% dan > 31 tahun 2,5%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kecamatan bendosari sukoharjo memiliki masa kerja antara 11 tahun – 20 tahun dengan 52,5%.

3.2 Pengujian Instrumen Data

Tabel 5. Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (Gk)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R product moment</i>	Keterangan
Gk1	0,810	0,312	Valid
Gk2	0,821	0,312	Valid
Gk3	0,850	0,312	Valid
Gk4	0,841	0,312	Valid
Gk5	0,840	0,312	Valid

Berdasarkan hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *correlation pearson* yang dihasilkan gaya kepemimpinan dibandingkan dengan nilai *R product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai *R product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Validitas Lingkungan Kerja (Lk)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R product moment</i>	Keterangan
Lk1	0,755	0,312	Valid
Lk2	0,762	0,312	Valid
Lk3	0,850	0,312	Valid
Lk4	0,769	0,312	Valid
Lk5	0,648	0,312	Valid

Berdasarkan hasil Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *correlation pearson* yang dihasilkan lingkungan kerja dibandingkan dengan nilai *R product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai *R product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Validitas Motivasi Kerja (Mk)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R product moment</i>	Keterangan
Mk1	0,414	0,312	Valid
Mk2	0,767	0,312	Valid
Mk3	0,721	0,312	Valid
Mk4	0,774	0,312	Valid
Mk5	0,587	0,312	Valid
Mk6	0,451	0,312	Valid
Mk7	0,734	0,312	Valid
Mk8	0,694	0,312	Valid

Berdasarkan hasil Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *correlation pearson* yang dihasilkan motivasi kerja dibandingkan dengan nilai *R product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai *R product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Kk)

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R product moment</i>	Keterangan
Kk1	0,339	0,312	Valid
Kk2	0,451	0,312	Valid
Kk3	0,759	0,312	Valid
Kk4	0,469	0,312	Valid
Kk5	0,647	0,312	Valid
Kk6	0,507	0,312	Valid
Kk6	0,748	0,312	Valid

Berdasarkan hasil Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *correlation pearson* yang dihasilkan kinerja karyawan dibandingkan dengan nilai *R product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai *R product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,889	0,6	Reliebel
Lingkungan Kerja	0,812	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja	0,807	0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,650	0,6	Reliebel

Hasil Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki *cornbach's alpha* lebih besar daripada 0,6 maka dapat dinyatakan semua variabel yang diteliti dinyatakan reliebel.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien β	T	Sig.	Keterangan
Konstan	5,775			
Gaya Kepemimpinan	0,195	2,448	0,019	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,213	2,247	0,031	Signifikan
Motivasi Kerja	0,407	5,375	0,000	Signifikan
F		21,334		
Sig		0,000		Signifikan
R		0,800		
R Square		0,640		

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi yang dapat dibentuk sebagai berikut:

$$K_k = 5,775 + 0,195 G_k + 0,213 L_k + 0,407 M_k + e$$

Intepretasinya adalah:

Koefisien Konstan bernilai positif sebesar 5,775, menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dihadapi karyawan tidak diperhatikan atau dalam keadaan nol (0) maka kinerja karyawannya mengalami penguatan sebesar 5,775 satuan.

Koefisien Gaya Kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,195 menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan berjalan dengan baik atau naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,195.

Koefisien Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,213 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja yang ada di organisasi memiliki peningkatan sebesar satu satuan dalam bentuk fisik maupun non fisik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,213.

Koefisien Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,407 menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja yang dilakukan karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,407.

3.4 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien detrminan merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar kekuatan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Gozhali, 2011). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *r Square* yang dihasilkan sebesar 0,640 (64%) artinya bahwa variabel kemampuan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 64% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain sebesar 36%.

3.5 Uji F

Hasil yang ditunjukkan Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan F sebesar 21,334 dan nilai signifikansinya 0,000. Sesuai syarat yang berlaku dinyatakan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diketahui secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia manusia menjadi sumber paling penting dan memiliki peran sentral dalam sebuah organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik. Hal ini organisasi harus mampu memberikan kenyamanan karyawan di dalam organisasi tersebut agar merasa betah di organisasi. Untuk memberikan kenyamanan dalam kecamatan bendosari, ada tiga hal yang diperluakan sesuai dengan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Ketiga hal ini menjadi sangat penting untuk membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan berkaitan erat satu sama lainnya.

Seorang pemimpin yang baik memahami pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan memotivasi para untuk mencapai tujuan. Untuk memiliki organisasi yang efektif, karyawan dalam organisasi harus terinspirasi untuk berinvestasi diri dalam organisasi selain itu karyawan harus dirangsang sehingga mereka bisa lebih efektif. Sedangkan pada lingkungan kerja berhubungan dengan *mood* karyawan atau tingkat emosional karyawan. Jika kondisinya tidak memungkinkan karyawan atau dalam kondisi buruk baik dari sisi fisiknya maupun non fisiknya maka *mood* karyawan akan menjadi buruk sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan yang disebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

3.6 Uji t

Uji ini pada dasarnya digunakan untuk melihat secara parsial variabel penjelas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Hasil analisis yang secara ringkas ditunjukkan tabel 4.10 adalah:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis mengungkapkan bahwa nilai t 2,448 dengan nilai signifikansi 0,019 menunjukkan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ maka dinyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menciptakan kondisikondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, karyawan harus mengesampingkan tujuan pribadinya atau setidaknya memiliki sebagian tujuan untuk mencapai tujuan utama organisasi. Dalam konteks organisasi, sifat kinerja adalah ditentukan oleh organisasi itu sendiri. Karyawan merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, dan gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik memahami pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan memotivasi para untuk mencapai tujuan. Untuk memiliki organisasi yang efektif, karyawan dalam organisasi harus terinspirasi untuk berinvestasi diri dalam organisasi selain itu karyawan harus dirangsang sehingga mereka bisa lebih efektif. Maka organisasi yang efektif memerlukan kepemimpinan yang efektif yang akan menciptakan peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis didukung juga dengan bukti empiris yang menyatakan gaya kepemimpinan mempengaruhi pada kinerja karyawan di Laboratorium Ilmu Forensik dari Dinas Kepolisian Afrika Selatan di Amanzimtoti (Khoza, Chetty, dan Karodia, 2016). Menurut Velu, Maxhari, Demiri, dan Jahaj (2017) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Edden (2015) bahwa tipe kepemimpinan yang dominan dalam perusahaan yang dipelajari adalah demokrasi partisipatif, dan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil analisis mengungkapkan bahwa nilai t 2,247 dengan nilai signifikansi 0,031 menunjukkan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ maka dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan di setiap organisasi. Persiapan sistem produk dalam pekerjaan yang baik tidak akan dilakukan secara efektif jika tidak mendukung lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan / agen. Semua mesin, peralatan kantor yang dipasang dan digunakan di perusahaan / instansi tidak akan berarti banyak, jika karyawan tidak dapat bekerja dengan baik karena kondisi lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat

menghasilkan seseorang untuk menyesuaikan atau tidak sesuai dengan lingkungan tempat kerja dan juga dikenal sebagai tempat kerja yang ergonomis. Ada beberapa faktor lingkungan kerja fisik yang membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka lebih efektif dan yang mengarah untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, seperti penerangan, konfigurasi lantai, tata letak kantor dan juga tata letak furnitur

c. Variabel Motivasi Kerja

Hasil analisis mengungkapkan bahwa nilai t 5,375 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara masimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, namun untuk mendorong agar para dapat bekerja dengan baik karyawan perlu di motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003). Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Penelitian ini juga dibuktikan dengan bukti empiris menurut Omollo (2015) menunjukkan bahwa ada kebutuhan bagi manajer untuk memiliki skema motivasi yang komprehensif di semua aspek organisasi karena ini berbanding lurus dengan output dari karyawan yang artinya bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ackah (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka lebih puas dengan kinerjanya, dan cenderung tidak meninggalkan organisasi, tetapi secara negatif mempengaruhi kinerja jika karyawan tidak termotivasi. Menurut Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014) bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan di industri minuman Pakistan. Menurut Sintya Dewi dan Wibawa (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Nadeem, Ahmad, Abdullah, dan Hamad (2014) menunjukkan pentingnya motivasi karyawan pada kinerja.

4. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Bendosari Sukoharjo. Hasil ini ditunjukkan nilai t hitung $2,448 > t$ tabel $2,021$.

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Bendosari Sukoharjo. Hasil ini ditunjukkan nilai t hitung $2,247 > t$ tabel $2,021$. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Bendosari Sukoharjo. Hasil ini ditunjukkan nilai t hitung $5,375 > t$ tabel $2,021$. Secara Keseluruhan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan nilai f hitung $21,334 > t$ tabel $2,81$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackah, David. 2014. *The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Manufacturing Industry In Ghana. Global Journal Of Management Studies And Researches*, 1(5) 2014, Pages: 291-310
- Chandrasekar K. 2011. *Workplace Environment And Its Impact On Organizational Performance In Public Sector Organizations, International Journal Of Enterprise Computing And Business Systems*, Vol:1,Issue:1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Heath, B. 2006. *Effect Of Perceived Work Environment On Employee'S Job Behaviour And Organizational Effectiveness. Journal Of Applied Psychology Banarashindu, University, Varanasi*.
- Humphries, M. 2005. *Quantifying Occupant Comfort: Are Combined Indices Of The Indoor Environment Practicable? Building Research And Information*, 33(4), 317-325.
- Khoza, Nokwanda; Chetty, Nishika; Dan Karodia, Anis Mahomed. 2016. *Impact Of Leadership Style On Employee Performance In The Forensic Science Laboratory Of The South African Police Service In Amanzimtoti. Kuwait Chapter Of Arabian Journal Of Business And Management Review* Vol. 6, No.1, September 2016 Pages. 50-76.
- Kohun, 2002. *Workplace Environment And Its Impact On Organizational Performance In Public Sector Organizations, International Journal Of Enterprise Computing And Business System International Systems*, Vol. 1 Issue 1 January 2011.
- Leblebici,D.(2012). *Impact Of Workplace Quality On Employee'S Productivity: Journal Of Business, Economics And Finance*, Vol. 1, Iss. 1 Pp.38-40.
- Moenir. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nadeem, Muhammad; Ahmad, Naveed; Abdullah, Muhammad; Dan Hamad, Naqvi. 2014. *Impact Of Employee Motivation On Employee Performance (A Case Study Of Private Firms: Multan District, Pakistan). International Letters Of Social And Humanistic Sciences*, ISSN: 2300-2697, Vol. 36, Pp 51-58.

- Nadeem, Muhammad; Ahmad, Naveed; Abdullah, Muhammad; Dan Hamad, Naqvi. 2014. *Impact Of Employee Motivation On Employee Performance (A Case Study Of Private Firms: Multan District, Pakistan)*. *International Letters Of Social And Humanistic Sciences*, ISSN: 2300-2697, Vol. 36, Pp 51-58.
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County*. *International Journal Of Human Resource Studies*. Vol. 5, No. 2, Pages. 87-103.
- Punnett, B. J. 2004. *International Perspectives On Organizational Behavior And Human Resource Management*. New York, NY: M.E. Sharpe.
- T. Hani, Handoko dan Reksohadiprodjo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Veliu, Liridon; Maxhari, Mimoza; Demiri, Visar; Dan Jahaj, Liridon. 2017. *The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance*. *Vadyba Journal Of Management* 2017, № 2 (31), Pages 59-69
- Zameer, Hashim; Ali, Shezhad; Nisar, Waqar; Dan Amir, Muhammad. 2014. *The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan*. *International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences*, Vol. 4, No.1, January 2014, Pp. 293–298