

Dominggus Loghe Bokol

by UNITRI Press

Submission date: 17-Apr-2023 12:03PM (UTC+0700)

Submission ID: 1998247865

File name: Dominggus_Loghe_Bokol.docx (34.9K)

Word count: 1240

Character count: 8352

2
**GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang)

SKRIPSI



OLEH:
DOMINGGUS LOGHE BOKOL
2019120100

1
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2023

RINGKASAN

Kinerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan dalam hal bekerja dikarenakan keberadaan akan kelengkapannya yang terbilang memadai dan juga kelengkapannya dan nantinya akan berdampak pada karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel dengan teknik total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 3,552$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 3,203$ dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,546$. Sedangkan secara simultan/bersama-sama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang dengan nilai $F_{hitung} = 13,067$. Tindakan yang perlu diperhatikan Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan gaya kepemimpinan tepat kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja nyaman dan memberikan motivasi.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai SDM berperan penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan didukung oleh adanya kinerja karyawan yang baik. Karyawan melalui kinerjanya dijadikan suatu hasilnya dari bekerja keras dan karyawan berdasarkan jumlahnya dan juga kualitasnya yang telah ditetapkan perusahaan (Rifa'i *et al.*, 2021). Pengukuran yang terbilang

baik dari kinerjanya berdasarkan kinerjanya yang terbilang optimal sebagai kesesuaian kinerja yang berstandar dari perusahaan yang nantinya memberikan dukungan akan ketercapaian akan tujuannya dari perusahaan (Tolu *et al.*, 2021). Tingginya kinerja dari karyawan sebagai harapan akan perolehan dari perusahaan dan juga nantinya karyawan mempunyai tinggi akan kinerja sehingga produktivitasnya akan dalam sebuah usaha dan melalui peningkatannya dengan cara keseluruhan dan perusahaannya akan mampu bersaing dan berkembang (Alexandri *et al.*, 2019).

Cara meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan perlu didukung oleh adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, lingkungan kerja yang baik dan adanya motivasi dalam bekerja (Nanda, 2020; Viktor, 2022). Gaya kepemimpinan sebagai bentuk penerapan akan sifatnya seorang pimpinan bertujuan memberikan pengaruhnya pada bawahan dalam kelompok dengan ketercapaian akan sasarannya dan juga bertujuan sesuai kesepakatannya dengan cara bersama (Faradis, 2021). Gaya kepemimpinan mempunyai tujuan dengan memberikan dorongan dan juga gairahnya akan melalui kerjanya dan kerjanya dengan puas serta karyawan melalui kinerja. Keberhasilan dengan kata lain kegagalannya pada organisasi dengan pencapaian akan sesuatu bertujuan memberikan pengaruhnya yang berasal dari pimpinannya (Mujib, 2020). Gaya kepemimpinan melalui perusahaan yang mampu memberikan pengaruh yang akan efektif jika pemimpinnya dan kemampuan akan pengelolaan dari organisasinya dan memberikan pengaruh akan perilaku dari karyawannya sehingga bersedia akan kerjasamanya dalam hal tujuan akan dicapai perusahaannya (Lasara, 2021).

Kinerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan dalam hal bekerja dikarenakan keberadaan akan kelengkapannya yang terbilang memadai dan juga kelengkapannya dan nantinya akan berdampak pada karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya untuk bekerja dengan efektif dan efisien (Tolu *et al.*, 2021). Sekitaran karyawan dalam hal bekerja diartikan sebagai lingkungannya

tempat bekerja yang nantinya akan memberikan pengaruh untuk dirinya melalui tugas yang dijalankan dalam hal bekerja. Bekerja dengan melalui lingkungannya yang terdapat di perusahaan sebagai keadaan dimana lingkungan kerja karyawan mulai dari suasana kerja dan perlengkapan kerja. Kondusifnya akan lingkungan kerja rasa aman akan tercipta dan juga kondisi kerja yang optimal juga akan tercapai (Jasri, 2022). Lingkungan dalam hal bekerja yang memberikan kesenangan dan juga memberikan dukungan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan melalui sikap dalam hal kedisiplinan yang terbilang tinggi dan semangat dalam bekerja dan juga mempunyai tanggung jawabnya pada pekerjaan dan juga nantinya akan merasakan yang namanya ketenangan dalam hal melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan dalam bekerja mampu memberikan pengaruh yang terbilang emosi untuk karyawan bahwa karyawannya merasakan kesenangan dalam bekerja yang nantinya digunakannya dengan cara yang terbilang efektif (Viktor, 2022). Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, pemberian motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja yang diperoleh jika keberadaan imbalan yang dirasakan oleh karyawan dengan kompensasinya yang nantinya akan diterima (Koten, Iriani & Emqi, 2021). Bentuk motivasi kerja yang kemampuan dalam melakukan peningkatan akan kepuasannya dalam hal bekerja dan juga kinerjanya dari karyawan seperti motivasinya yang asalnya yang menjadi motivasi sehingga motivasi yang asalnya dari dalam dan juga motivasi yang asalnya dari luar. Motivasi yang asalnya dari dalam dimaknai sebagai motivasinya yang nantinya akan timbul yang bersumber dari luar akan diri individu karyawan yang telah mampu memperoleh akan dorongan bertujuan membangun dan juga memberikan pertumbuhan motivasi yang semangat yang dirasakan oleh karyawan. Motivasi intrinsik sebagai bentuk motivasi atau perhatian yang diberikan dari pemimpin ke karyawan (Faradis, 2021). Motivasi dalam hal bekerja yang terbilang baik dalam hal

menghasilkan kepuasan akan bekerja dan juga telah mampu memberikan peningkatan dari kinerja dari individu (Faradis, 2021) (Rifa'i *et al.*, 2021)).

Kepemimpinan melalui gaya memimpin dan lingkungan dan juga motivasi dalam hal berperan penting melalui peningkatan akan karyawan melalui kinerja (Alexandri *et al.*, 2019). Kepemimpinan melalui gaya yang terbilang baik dan juga berkesesuaian dengan kebutuhannya akan perusahaan berdampak pada karyawan menjadi disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tenang dan peralatan kerja sesuai standar akan membuat karyawan betah dalam bekerja (Mujib, 2020). Sedangkan adanya motivasi secara finansial atau nonfinansial akan memberi semangat dalam bekerja (Jasri, 2022).

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang karena dalam memproduksi keramik membutuhkan keterampilan yang baik, hal ini didukung oleh adanya kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kerja. Pembuatan keramik juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang tenang dan ketersediaan peralatan produksi yang memadai. Tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan didukung oleh adanya motivasi seperti pemberian bonus apabila karyawan bekerja melebihi target, serta perlu adanya pujian positif terhadap karya keramik yang produksi.

¹ Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang)”.

2. Rumusan Masalah

⁴ Rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang ?

- 5
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang ?⁹
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang ?
- 3
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya yaitu:⁴

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang.
- 10
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang.
- 11
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang.
- 3
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sentral Keramik Dinoyo Malang.¹

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dijadikannya akan landasan dalam penelitian yang sama berdasarkan variabelnya dan juga variabel dapat dikembangkan.

2. Bagi Pihak Akademik.

Menjadi bahan kajian bersama dalam lingkungan akademik dan juga hasilnya mampu dijadikan sebagai bentuk penambahan referensi dan sebagai bentuk pemecahan masalah.

3. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasilnya dari penelitian dan perusahaan mampu melakukan penerapan dan menjadi bahan evaluasi dalam ha kinerja karyawan yang kurang efektif gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi bertujuan peningkatan akan kinerjanya dengan pengembangannya akan perubahan saja.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Sesuai dengan variabel dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman akan penelitiannya.

Dominggus Loghe Bokol

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	8%
2	eprints.ums.ac.id Internet Source	2%
3	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	2%
4	repository.wima.ac.id Internet Source	2%
5	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.unismuhpalu.ac.id Internet Source	1%
7	Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	1%

8

publikasi.unitri.ac.id

Internet Source

1 %

9

eprints.umm.ac.id

Internet Source

1 %

10

library.polmed.ac.id

Internet Source

1 %

11

www.coursehero.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Dominggus Loghe Bokol

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7
