



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**NURHASANAH
NPM. 21601081480**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2021**

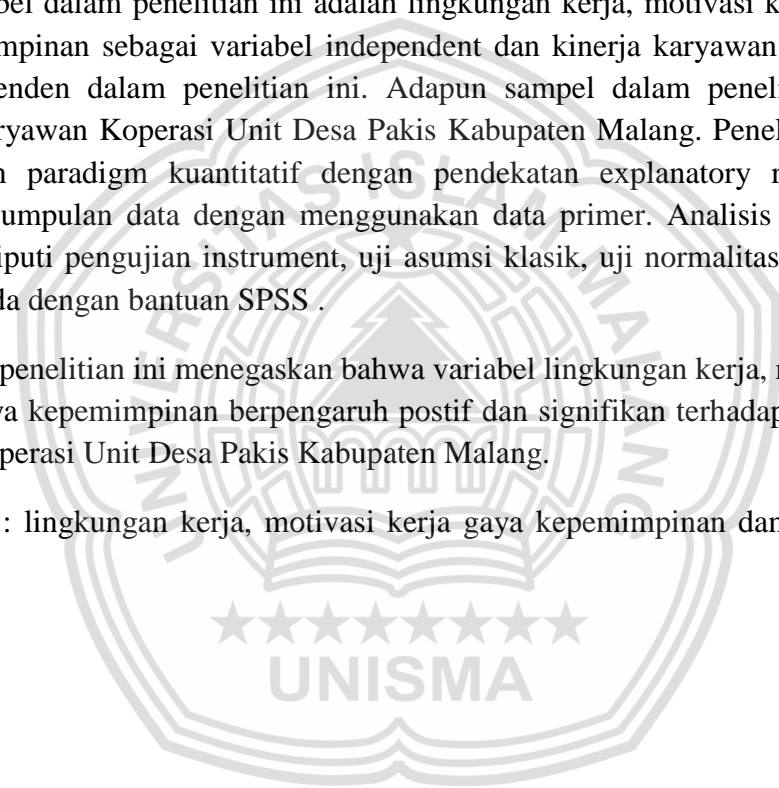
ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang Jln Raya Asrikrato Desa Asrikraton Kecamatan Pakis Kabupaten Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan paradig kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer. Analisis yang di gunakan meliputi pengujian instrument, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda dengan bantuan SPSS .

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.



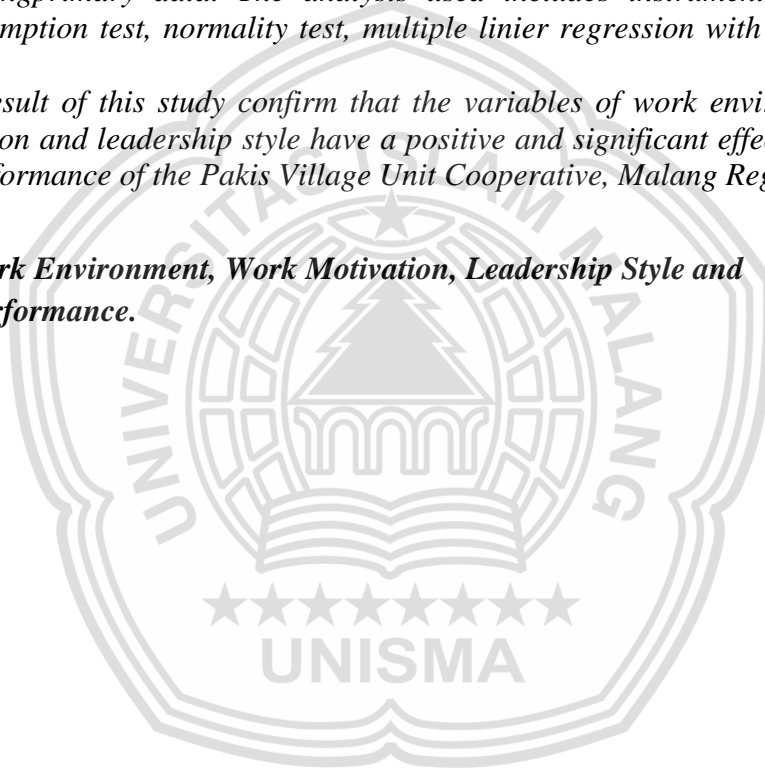
Abstract

This research was conducted at the Pakis Village Cooperative Unit, Malang Regency, Jalan Raya Asrikraton Asrikraton Village, Pakis District, Malang Regency. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work environment, work motivation and leadership style on employee performance at the Pakis Village Cooperative Unit, Malang Regency.

The variables in this study are work environment, work motivation and leadership style as independent variables and employee performance as the dependent variable in this study. The samples in this study were 36 employees of the Pakis Village Cooperative Unit, Malang Regency. This study uses a quantitative paradigm with an explanatory research approach. Methods of data collection using primary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption test, normality test, multiple linear regression with the help of SPSS.

The result of this study confirms that the variables of work environment, work motivation and leadership style have a positive and significant effect on the employee performance of the Pakis Village Unit Cooperative, Malang Regency.

Keyword: Work Environment, Work Motivation, Leadership Style and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Persiapan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga ekstitensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya manusia yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi *leader* dalam persaingan. Kualitas SDM di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki *attitude* yang baik guna membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini. Maka salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan cara meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan didalam kinerja karyawan.

Dalam persaingan dunia kerja saat ini perusahaan banyak memiliki aspek penunjang untuk mendukung berjalannya perusahaan antara lain yaitu

Lingkungan kerja yang memadai, peralatan kerja yang lengkap serta kemampuan karyawan yang mumpuni. Hal-hal sangat perlu diperhatikan agar tujuan dari perusahaan dapat berjalan secara baik.

Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dijadikan sebagai acuan atau dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi atau instansi. kinerja yang baik akan berdampak pada setiap individu untuk memberikan hal yang terbaik bagi organisasi di tempatnya bekerja (Syardiansah, 2018:183). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang baik, tetapi juga kemampuan mendasar yaitu kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Sholiha, 2017:79).

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak,

serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Menurut Hasibuan (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Pada Koperasi Unit Desa Pakis sendiri belum maksimal pada standar penerapan lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. yang pada kenyataan dilapangan atau Koperasi Unit Desa Pakis sendiri belum maksimal pada penerapan hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas yang belum lengkap, keamanan, pimpinan, hubungan pimpinan dengan bawahannya dan lain-lain. Koperasi Unit Desa Pakis sendiri selalu berusaha meningkatkan kinerja untuk pengembangan usahanya agar tetap dapat mensejahterakan anggotanya, pada awal tahun 2019 Koperasi Unit Desa Pakis diberikan dana oleh Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan menengah (LPDB-KUMKM) dana tersebut digunakan untuk pengembangan usaha Koperasi itu sendiri, dan pada akhir tahun 2019 peningkatan omzet Koperasi Unit Desa Pakis mengalami peningkatan yang sangat tinggi dari tahun sebelumnya (dikatakan oleh bapak Dodik selaku pengurus Koperasi Unit Desa Pakis). Dalam hal ini maka variabel yang terkait dengan penelitian ini sangat penting untuk selalu dikembangkan dan agar bisa lebih bisa berkembang lagi, Maka dari itu penulis menulis skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?

- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai ini ialah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi referensi mengenai pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

2. Manfaat Praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik melalui metode lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pada Koperasi Unit Desa Pakis.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
- c. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.
- d. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang ditemukan hasil dari penelitian yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Diantaranya adalah:

5.2.1 Bagi Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang

- a. Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang harus memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan agar memberikan dampak yang positif untuk kemajuan organisasi/atau perusahaan.
- b. Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang agar lebih meningkatkan motivasi kerja atau dorongan serta semangat kepada bawahannya agar dapat meningkatkan target yang diinginkan oleh organisasi/peusahaan.
- c. Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang diharapkan dapat menjaga silaturahmi dan komunikasi dengan bawahan agar dapat meningkatkan interaksi yang baik antara sesama pimpinan maupun dengan bawahannya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan agar menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan lebih akurat dari penelitian ini.
- b. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambah responden yang digunakan dalam penelitiannya.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah teori-teori yang terbaru

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arif Dkk, *Psikologi Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arifin. Dkk, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Bayu Media.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Atikasari Dkk, 2017, “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danim, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarmiko, 2002. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Haryanto, 2017. “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”
- Hasibua, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Mathins, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10 Jakarta Salemba Empat.
- Mcshane, Mary Ann, 2010. *Organizationaln Behavior:Emerging Knowledge and Praktece for The Real Word*. New York:The McGraw-Hill Company.
- Miftah, 2006. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Miftah, 2014. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta:Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Pertama. Diedit oleh Supriyadi dan Afandi.Bandung ALFABETA.
- Northouse, P. G. 2013. *Leadership : Theory and Practice (6th ed)*. California: Sage
- Putra, S. B., & Yuniawan, A. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rahmawati, 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) “. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, No.2.
- Rivai, Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Surabaya Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Sholiha, M. (2017), *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang-Malang*. E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA, www.fe.unisma.ac.id.
- Siagian, 2006. *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sondang, 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugihartono, Dkk. 2007.*Psikologi Pendidikan*.UNY Press.Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian), *Center For Academic Publishing Service*, Yogyakarta,2012.
- Sunyoto. 2013. *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Wahyu*, K. dan
- Sunyoto. 2015. *Penelitin Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit *Center of Academic Publishing Service*.
- Sutarto Wijono, 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta :Kencana.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Kencana Prenada Media

Grup, Jakarta.

Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Syardiansah, (2018), Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air minum Tirta Perusada. Jupiis Fakultas Ekonomi Universitas Samudra Indonesia.

Taufiq, 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)”

Thoha, 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*, edisi, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Thoha, 2014. *Kepemimpinan dalam Manajemen*: Jakarta Grafindo Persada.

Tika, 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Triastuti, Sulaiman, 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” www.ejurnal.plm.ac.id

Vidianingtyas, Putri, 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa *Catering* di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, 2006. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Jakarta: Grafindo Persada.