



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GUNA
KARYA KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Oleh:

Lia Dwi Pramesthie

NPM: 21601081169



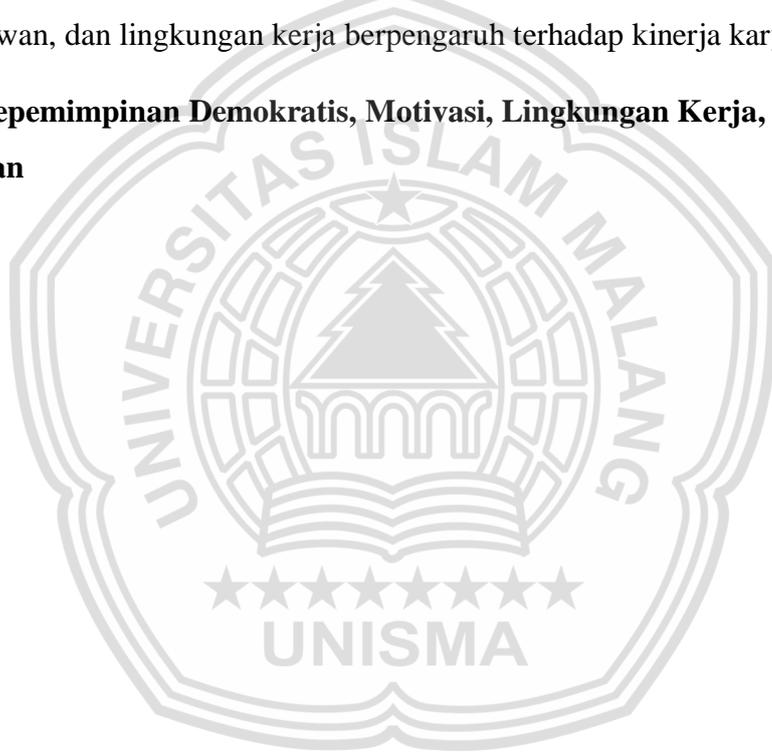
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2020

Abstraksi

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini adalah menggunakan populasi karyawan CV. Guna Karya. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat analisis *SPSS 2.0*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* dan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

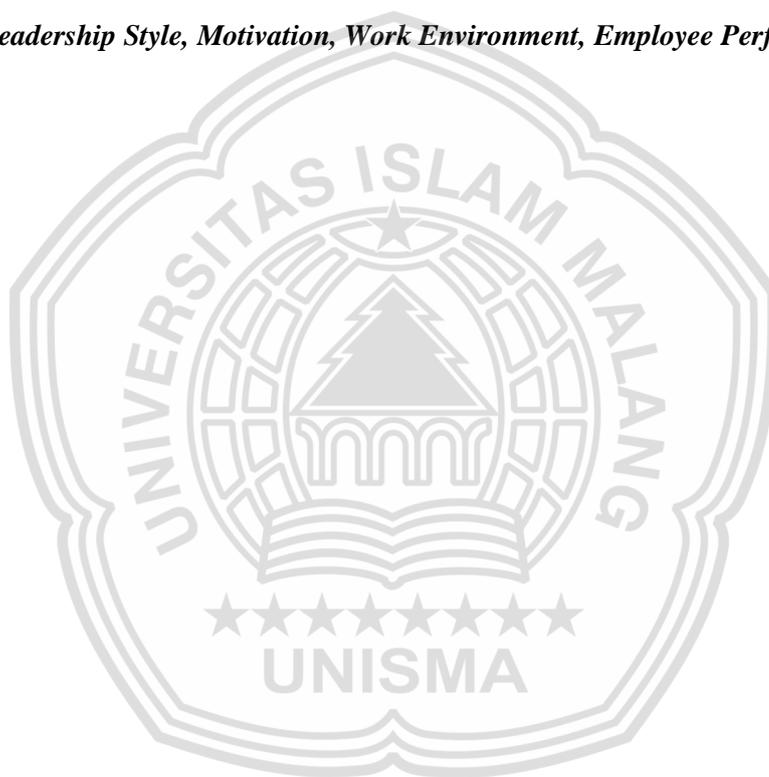
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



Abstract

This study examines and analyzes the direct and indirect influence of the variables of democratic leadership style, motivation, and work environment on employee performance. In this study using a population of employees of CV. Guna Karya. The sample in this study used the Slovin formula using multiple linear regression analysis techniques with SPSS 2.0 analysis tools. The distribution of questionnaires was carried out using the purposive sampling method and the results in this study showed that simultaneously the leadership style, motivation, and work environment variables had a significant effect on employee performance. And partially democratic leadership style variables affect employee performance, motivation affects employee performance, and work environment affects employee performance.

Keyword: Democratic Leadership Style, Motivation, Work Environment, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Malang merupakan kota yang memiliki pesona dan daya tarik bagi wisatawan. Kondisi demikian menjadikan Kota Malang semakin berbenah dan mempercantik diri. Intensitas pelancong yang sangat tinggi menyebabkan perkembangan Kota Malang semakin pesat. Daya tarik wisatawan terhadap Kota Malang dipengaruhi oleh beberapa segi keindahan yang dimiliki Kota Malang. Secara geografis, Kota Malang sangat mendukung sebagai kota wisata dengan udaranya yang cukup dingin dan dikelilingi oleh pegunungan. Kota Malang pun mendapat julukan kota bunga dan kota pendidikan atas berbagai pesona yang dimilikinya.

Kota Malang dengan keunggulan wisatanya memiliki daya tarik yang menyebabkan wisatawan yang cukup tinggi untuk berkunjung, berwisata, maupun tinggal di Kota Malang yang menjadikan kebutuhan akan tempat hunian sementara, kos, maupun tempat tinggal pribadi semakin tinggi pula. Kondisi demikian dimanfaatkan oleh masyarakat maupun pihak terkait untuk menyediakan hunian sementara maupun tetap dengan modal yang dimiliki. Mengingat kondisi tersebut merupakan peluang bisnis yang menjanjikan dan berpotensi untuk meraup keuntungan, khususnya bagi para kontraktor yang dapat menyediakan tempat hunian yang diminati oleh pasar pada saat ini.

Berdasarkan Bappeda Kota Malang menyatakan bahwa tempat tinggal atau hunian merupakan kebutuhan yang mendasar bagi setiap warga kota. Dalam upaya pemenuhan kebutuhan akan tempat tinggal tersebut, diperlukan suatu kawasan siap bangun disertai sarana dan prasarana pendukungnya. Pembangunan tempat hunian yang terdapat di kota Malang telah dilakukan di beberapa titik lokasi di Kota Malang. Salah satu persyaratan

dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh kontraktor yaitu terdapat kewajiban untuk menyediakan fasilitas umum seperti tempat ibadah, taman, dan lain sebagainya. Kesempatan tersebut digunakan oleh CV. Guna Karya untuk mendirikan usaha di Kota Malang. CV. Guna Karya merupakan perusahaan jasa swasta yang bergerak dalam bidang instalasi listrik, maintenance AC, & konstruksi bangunan sipil dan pemukiman. CV. Guna Karya sangat memperhatikan sumber daya manusianya dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu strategi yang diterapkan dalam CV. Guna Karya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM dengan cara memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan Junaidin (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas kerja dalam ketaatan prosedur, kuantitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan efektivitas dalam memaksimalkan bahan baku. Dalam proses kerja dibutuhkan juga kepemimpinan yang mengayomi karyawannya, dalam hal ini pemimpin yang diperlukan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan bersama antara pemimpin dan bawahan (Woods dalam Laliasa et al, 2018). Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dan dinilai dari pengambilan keputusan dengan musyawarah, selalu menerima kritikan bawahan, dan selalu menciptakan suasana kekeluargaan. Kepemimpinan juga perlu memperhatikan motivasi karyawannya agar dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Setiap kegiatan yang dilakukan seorang didorong oleh suatu kekuatan yang berasal dari diri seorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Rivai, 2015). Lingkungan kerja yang baik juga mendorong terciptanya kinerjanya yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan fasilitas yang dapat mempengaruhi keberhasilan kerja. Menurut Nitisemito (Rivai 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang emban. Hal ini sesuai dengan pernyataan Juwita (2014), yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja yang kondusif, kekeluargaan, dan nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan wisata dan pendidikan yang maju pesat dikota malang menyebabkan permintaan terhadap perumahan dan pemukiman semakin meningkat. Hal ini tidak sebanding dengan ketersediaan lahan dikota malang yang semakin menyempit sehingga mengakibatkan harga lahan dikota malang terus meningkat. Tingginya permintaan tersebut mengakibatkan penambahan proyek di CV. Guna Karya juga semakin meningkat. Usaha konstruksi dan instalasi listrik tidak terhindar dari permasalahan seperti keterlambatan proyek yang disebabkan beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain cuaca yang tidak mendukung, karyawan yang berhalangan hadir dan karyawan bermalas-malasan bekerja. Menurunnya kinerja karyawan bagian CV. Guna Karya akan berdampak pada tidak tercapainya jumlah proyek yang tidak tepat waktu dari jumlah proyek yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian skripsi ini sebagai berikut ini:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi IPTEK

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Harapan lain demi terciptanya penelitian yang baru sebagai

lanjutan teori dan referensi gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat bagi pihak yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terhadap perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia serta bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Karya.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Guna Karya dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang berarti $< 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Guna Karya dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,024 yang berarti $< 0,05$.
4. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Guna Karya dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,028 yang berarti $< 0,05$.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relatif singkat yaitu hanya 5 bulan.

2. Populasi hanya dilakukan dengan mengambil populasi karyawan CV.Guna Karya.

5.3 Saran

1. Untuk IPTEK

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang lain agar mendapatkan nilai Uji Statistik yang lebih besar yang menunjukkan tingkat pengaruh X terhadap Y semakin kuat.

2. CV. Guna Karya Kota Malang

Terkait dengan jawaban responden bahwa hasil kinerja karyawan di CV. Guna Karya Kota Malang telah mencapai target secara kualitas maupun kuantitas sehingga sebaiknya dapat mempertahankan kinerja karyawan dengan cara tetap memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang cukup mendukung yang diberikan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan untuk meneliti semua kantor CV. Guna Karya di Provinsi Jawa Timur serta menggunakan alat analisis data yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. 2008. *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Damayanti, Suci, Maya. 2017. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konveksi Granada Klaten*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Mulvariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Edisi ke 7. Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Totok. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan*. Balik Papan: Politeknik Negeri Malang Balik Papan.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishaq. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Ismawanto, Totok. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komepetensi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan*. Balik Papan: Politeknik Negeri Malang Balik Papan.
- Junaidin. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Dau Kabupaten Malang*. Universitas Islam Malang.
- Juwita. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Studi Kasus Pada Universitas Sulawesi Tenggara dan Universitas Muhammadiyah Kendari*. Perpustakaan Pasca Sarjana UMK: Tesis Pasca Sarjana UMK.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Press.

- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditara
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Refika Aditama,
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuryasin, Ilham. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*. Universitas Brawijaya Malang.
- Prihatin, Ririn. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ramadhan, Ridho, Hananta. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang*. Universitas Islam Malang.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke 7*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. 2009. *Manajemen Pearson*. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Edisi Ketiga*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Edisi Ketiga*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat*. Jakarta Selatan 12610.
- Soetjipto, Budi W. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai*. Universitas Malikusaleh.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan 18*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus OSIS di Lingkungan SMAK 2 & 3 BPK Penabur Bandung*. Pasca Sarjana Universitas Kristen Maranatha.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutikno M. Sobry. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit. Kholictica. Lombok. Lombok.
- Syafi'i, Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Syahyuti. 2010. *Definisi Variabel, Indikator, Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Laliasa. Nur. Tambunan. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. STIE Enam Enam Kendari, Indonesia.
- Thohah. Miftah. 2014. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yugusna, Indra. Fathoni, Aziz. Haryono, Andi Tri. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan*. Universitas Pandanaran Semarang.

Yuniarsih, Sri. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum DAMRI Kantor Divisi Regional II Semarang*. Universitas Pandanaran Semarang.

