



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Guna Karya

Oleh:

Lia Dwi Pramesthi (*)

N. Rachma, ()**

Siti Asiyah, ()**

Email: liadwprms@gmail.com

Program Studi Manajemen

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of democratic leadership style, motivation, and work environment on employee performance at CV. Guna Karya Malang. In this study the sample is Malang City CV. Guna Karya employees. Collecting data using a questionnaire, data analysis, which used the validity of the test, reliability test, normality test, multiple regression analysis, classic assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, statistical test f, statistical test t. The results of this study have a significant positive effect on democratic leadership style, motivation, and work environment on employee performance at CV. Guna Karya Malang. There is a significant influence of democratic leadership style on the performance of CV. Guna Karya employees. There is a significant influence of motivation on the performance of CV. Guna Karya employees. There is a significant work environment on the performance of CV. Guna Karya employees.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Keberhasilan suatu bisnis dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang kompeten dan menunjukkan kinerja yang sangat baik, begitupun sebaliknya apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak memiliki kompeten dan memiliki kinerja yang buruk maka akan menyebabkan perusahaan merugi. Tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia sebagai pengolah sistem perusahaan agar berjalan dengan baik dan harus mempertimbangkan beberapa aspek yakni tentang lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kinerja dll. Sumber daya manusia akan menjadi salah satu faktor terpenting dari tercapainya suatu tujuan yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. 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) dimana motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja untuk mencapai tujuan 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 akan semakin meningkat apabila pemimpin dapat memberikan pengarahan yang baik dalam melakukan pekerjaan. 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 karyawan, 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” (Woodsdalam 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 adalah suatu faktor yang sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan pemicu yang ditujukan dalam memenuhi tujuan tertentu dan mengarahkan atau mendorong perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik pula. “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”. Pernyataan tersebut didukung oleh 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 di kota malang menyebabkan permintaan terhadap perumahan dan permukiman semakin meningkat. Hal ini tidak sebanding dengan ketersediaan lahan di kota malang yang semakin menyempit sehingga mengakibatkan harga lahan di kota 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, hal tersebut berpengaruh terhadap pencapaian yang sudah ditetapkan sehingga menyebabkan proyek tidak tepat waktu dan akan berpengaruh terhadap ketidakpuasan pelanggan.

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

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 untuk terciptanya penelitian baru sebagai kelanjutan 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 digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dan memberikan informasi tambahan tentang ilmu pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu digunakan dalam penelitian ini yang diringkas dalam bentuk landasan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

Nuryasin (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang”. Hasil penelitian membuktikan bahwa: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Yugusna, Fathoni, & Haryono (2016), dengan judul mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan” Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa: Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ramadhan (2017), dengan judul mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang”. Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Kemampuan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Yuniarsih (2017), dengan judul mengenai ”Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum DAMRI Kantor Divisi Regional II Semarang”. Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Damayanti (2017), dengan judul mengenai “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konveksi Granada Klaten”. Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa: kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Laliasa, dkk (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara”. Hasil yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil yang dicapai dan yang telah dilakukan, dikerjakan oleh seorang dalam melaksanakan kerja atau tugas yang ada diperusahaan tersebut. “Kata kinerja berasal dari istilah prestasi kerja dan disebut juga kinerja aktual, atau prestasi kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan” (Moherione, 2012:69). Sedangkan menurut

(Mangkunegara, 2016:67) “kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yakni dengan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan:

Terdapat beberapa faktor kinerja yang berpengaruh terhadap karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan kinerja terdiri dari kemampuan realiti (*skill*) dan kemampuan potensi (IQ). Karyawan yang terlatih untuk mencapai kinerja yang mereka harapkan. Akibatnya, para pemimpin atau karyawan dapat memiliki potensi atau keahlian untuk bekerja dalam suatu organisasi dan dengan demikian meningkatkan kemampuan mereka..
2. Faktor motivasi yang timbul dari sikap karyawan ketika berhadapan dengan kondisi kerja. Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk fokus dan terarah dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan adalah salah satu peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan diartikan sebuah *habitual leader* dimana dapat mempengaruhi orang lain, hubungan, jabatan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan individu dan partisipasi pemimpin dalam proses pemecahan masalah pengambilan keputusan dan pembagian tugas terbagi secara rata dan adil. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dalam gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Rivai (2014:20), diantaranya: Selalu berusaha mengutamakan tujuan organisasi daripada tujuan pribadi bawahannya.
2. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih berhasil.
3. Dan, berusaha mengembangkan kemampuannya sebagai pemimpin.

Motivasi

Motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan yang dibutuhkan karyawan untuk organisasi agar mau berusaha dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan keinginan para karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:185) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas semaksimal mungkin untuk mencapai suatu prestasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:141) Motivasi bertujuan untuk bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan, serta bersedia bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan..

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:97), mengungkapkan bahwa motivasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengembangkan semangat kerja.
2. Mengembangkan produktivitas kerja.
3. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kembangkan rasa tanggung jawab atas tugas karyawan dan tingkatkan efisiensi penggunaan alat.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat orang bekerja secara optimal dalam kondisi yang tepat. Menurut Sedarmayati, (2011:21) “lingkungan kerja adalah fasilitas yang dapat mempengaruhi kinerja untuk mendukung keberhasilan tugas yang akan dicapai”. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah” (Sofyan, 2013:20).

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Terdapat 2 macam menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah: lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

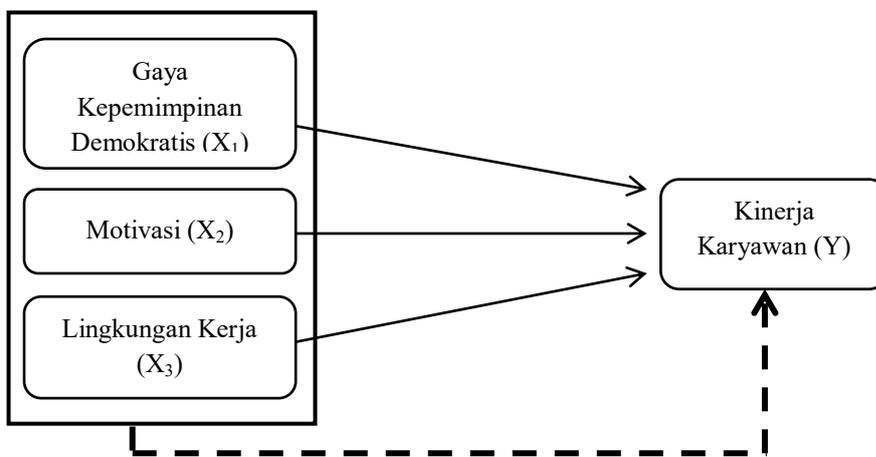
Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang mempengaruhi kerja fisik karyawan secara tidak langsung maupun secara langsung. Terdapat 2 kategori lingkungan fisik adalah:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti tempat kerja.
- b) Lingkungan umum juga merupakan berpengaruh dengan kondisi manusia seperti suhu, penerangan, dan sirkulasi udara.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan segala kondisi dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, baik dalam kaitannya dengan pemimpin, dengan teman kerja, atau bawahan. Perusahaan harus mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama atasannya dan bawahannya. Kondisi hendaknya kondisi kekeluargaan, Kondisi dan manajemen diri yang baik. Ini adalah grup lingkungan kerja di mana lingkungan kerja non-fisik tidak dapat diabaikan.

Kerangka Konseptual



Sumber: 1. a) Laliasa, Nur Tambunan (2018), b) Ramadhan (2017), Nuryasin (2016)
 2. a) Yuniarsih (2017), b) Damayanti (2017)

Keterangan :

-----► : Berpengaruh secara simultan

—————> : Berpengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

- H₁: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.
- H₂: Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.
- H₃: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.
- H₄: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Guna Karya Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ingin mengukur kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Karya maka dari itu penelitian ingin menggunakan metode kuantitatif. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara *Purposive* atau disengaja yaitu di Kecamatan Lowokwaru, Desa Tunggulwulung, Kota Malang. Alasan penentuan lokasi didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengetahui kinerja karyawan di CV. Guna Karya. Oleh karena itu dipilih Kecamatan Lowokwaru untuk menjawab tujuan penelitian, dimana Kecamatan tersebut merupakan salah satu daerah dengan potensi pembangunan perumahan dan permukiman terbesar di Kota Malang. Penelitian ini direncanakan pada Maret - Juli tahun 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu karyawan di CV. Guna Karya. Responden dari penelitian ini sebanyak 50 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode sensus, yaitu metode pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi dan mempunyai kesempatan yang sama dalam pengambilan informasi terhadap responden (Sugiyono, 2017:85).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *Kaiser Meyer Olkin (KMO)*. Hasil pengujian dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari (signifikansi > 0,05) dan *Bartlett's Test Of Sphericity* harus lebih kecil dari 0.05 (*Bartlett's Test Of Sphericity* < 0,05) dikatakan data terdistribusi secara normal.

Variabel	Nilai Kmo (Kaiser-Meyer-Olkin)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	0,798	Valid

Motivasi (X ₂)	0,800	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,725	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menyatakan bahwa variabel Y sebesar 0.843, X₁ sebesar 0.798, X₂ sebesar 0.800, X₃ sebesar 0.725, dan yang artinya nilai Signifikansi > 0.5 sehingga berdasarkan nilai KMO hasil analisis tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) ”Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Reliabilitas variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* diantaranya:

1. Dapat dinyatakan reliabel jika hasil nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60.
2. Dapat dinyatakan tidak reliabel jika hasil nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,60.

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	0,585	Valid
Motivasi (X ₂)	0,425	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,699	Valid

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka variabel Y, X₁, X₂, dan X₃ dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Variabel	Sig. K-S	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,101	Normal
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,095	Normal
Motivasi	0,084	Normal
Lingkungan Kerja	0,537	Normal

Pada tabel diatas nilai uji normalitas nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* X_1 0,095 > 0,05, X_2 0,084 > 0,05, X_3 0,537 > 0,05, Y 0,101 > 0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Dari perhitungan regresi berganda, dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

Variabel	Unstandardized B	Standardized Beta	T	Sig
Konstanta	-0,244		-0.105	0.917
GK Demokratis	0.270	0.317	2.948	0.005
Motivasi	0.337	0.305	2.334	0.024
Lingkungan Kerja	0.500	0.323	2.265	0.028
R	= 0.824			
Adjust R	= 0.659			
square	= 32.504			
F	= 0.000			
Sig				

$$Y = -0,244 + 0,270 X_1 + 0,337X_2 + 0,500 X_3$$

- Konstanta (a)
 Diketahui besarnya nilai konstanta sebesar -0,244 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar -0,244 jika tidak memiliki pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja.
- Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1)
 Diketahui besarnya koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis (β_1) sebesar 0,270 yang artinya kontribusi variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,270 dengan variabel bebas yang lain dianggap konstan. Maknanya apabila gaya kepemimpinan demokratis meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,270.
- Variabel motivasi (X_2)
 Diketahui besarnya koefisien regresi variabel motivasi (β_2) sebesar 0,337 yang artinya kontribusi variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,337 dengan variabel bebas yang lain dianggap konstan. Maknanya apabila motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337.
- Variabel lingkungan kerja (X_3)
 Diketahui besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,500 yang artinya kontribusi variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,500 dengan variabel bebas yang lain dianggap konstan. Maknanya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,188.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari nilai 0,1 ($tolerance > 0,1$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya Multikolinearitas pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,933	1,072
Motivasi	0,900	1,112
Lingkungan kerja	0,929	1,077

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dibuktikan nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig. K-S</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,798	Normal
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,658	Normal
Motivasi	0,319	Normal
Lingkungan Kerja	0,844	Normal

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi $> 0,05$, bisa disimpulkan dari model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292,117	3	97,372	32,504	,000 ^a
	Residual	137,803	46	2,996		
	Total	429,920	49			

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja, GK Demokratis, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas memperlihatkan uji F dapat dinyatakan nilai signifikansi yakni 0,000 dimana memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_4) yang terdapat dalam penelitian, Variabel (X_1), (X_2), (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.244	2,328		-.105	,917
	GK Demokratis	,270	,092	,317	2,948	,005
	Motivasi	,337	,144	,305	2,334	,024
	Lingk Kerja	,500	,221	,323	2,265	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Pada uji t dapat dilihat dari perbandingan t hitung dan t tabel serta dari nilai signifikansinya, dan peneliti lebih condong menggunakan nilai signifikan untuk menentukan hasilnya. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi berada di atas 0,05 sehingga variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.659	1.731

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka adj R (square) sebesar 0,659 atau sebesar 65,9% hal ini menunjukkan bahwa persentase dari Variabel X_1, X_2, X_3 dan Y terhadap Kinerja Karyawan 65,9% sedangkan 34,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan didalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di CV. Guna Karya Kota Malang, dimana variabel lingkungan kerja lebih mendominasi dan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Guna Karya Kota Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja dapat dipengaruhi beberapa factor salah satunya gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Guna Karya Kota Malang terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata tertinggi dari gaya kepemimpinan demokratis yaitu dimana menunjukkan tingkat pemimpin yang selalu memberikan kesempatan untuk karir karyawannya. Dan rata-rata terendah yaitu menunjukkan bahwa pemimpin kurang tanggap terhadap situasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin selalu memberikan karir bawahan tetapi kurang tanggap terhadap situasi.

Penelitian ini didukung oleh Laliasa dkk (2018), dimana berpengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dalam penelitian ini bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Guna Karya Kota Malang terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata tertinggi dari motivasi yaitu dimana menunjukkan bahwa karyawan CV. Guna Karya selalu berusaha dalam mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin maka hal ini harus dipertahankan oleh karyawan agar mau bekerja keras untuk mencapai target perusahaan, dan rata-rata nilai terendah yaitu menunjukkan bahwa karyawan CV. Guna Karya belum melakukan inisiatif dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Nuryasin (2016), berjudul pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dalam penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Guna Karya Kota Malang terhadap kinerja karyawan.

Rata-rata nilai tertinggi dimana menunjukkan bahwa karyawan CV. Guna Karya merasa senang dengan hubungan kerja yang terjalin di lingkungan kerja, dan rata-rata nilai terendah yakni dimana menunjukkan bahwa karyawan CV. Guna Karya belum memiliki keamanan kerja memadai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Damayanti (2017) yang berjudul Menganalisis Dampak Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konveksi Gamada Klaten.

Simpulan

1. Nilai signifikan adalah 0,000 berdasarkan hasil uji F, artinya kurang dari 0,05, dan gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Guna Karya.
2. Berdasarkan hasil nilai uji t variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Guna Karya dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,024 yang berarti $< 0,05$.

3. Berdasarkan hasil nilai uji t variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Guna Karya dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,028 yang berarti $< 0,05$.

Keterbatasan

Yang terdiri hanya tiga variabel dan kinerja karyawan masih banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sehingga tidak mengakomodir variabel lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Guna Karya kota Malang. Penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan CV. Guna Karya kota Malang.

Saran

1. 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 yang baik dan lingkungan kerja yang cukup mendukung yang diberikan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti lain yang tertarik dalam penelitian yang sedang berlangsung dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, memeriksa semua kantor CV. Guna Karya di Jawa Timur, dan diharapkan menggunakan berbagai alat analisis data.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Edisi ke 7. Universitas Diponegoro.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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. 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.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Edisi Ketiga*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai*. Universitas Malikusaleh.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Lialisa, 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.
- 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.

Lia Dwi Pramestie *) Adalah Alumni FEB Unisma
N. Rachma **) Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma
Siti Asiyah ***) Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma