

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

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**OLEH:**

**DOMINGGUS LOGHE BOKOL**

**2019120100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
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**

### **1.1 Latar Belakang**

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.

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)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalahnya yaitu:

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

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

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitiannya yaitu:

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

### **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 hal 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.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alexandri, Mohammad Benny. *et al.*, 2019. Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank. *Responsive, Volume 1 No. 3 Hal : 97 - 102*
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2015). *Metode Penelitian Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif.* Penerbit Airlangga University, Surabaya.
- Duha, T. (2018 ). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta : Deepublish.
- Dunggio, Maryam *et al.*, (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1. Hal. 1-10*
- Faradis, Zian. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Desa Banjar Barat Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep.* Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Foster, Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai.* Jakarta: PPM
- Frengky (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Penerbit Kencana.
- Gary, Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi lima.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua.* Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Jasri. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi.* Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job. Burnout. Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention.* Yogyakarta : CAPS Deepublish.

- Kaswan. 2017. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja. SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Koten HW, NI Iriani, & Emqi MF. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Desa Landungsari Kecamatan Dau Kabupaten Malang). Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi
- Kumalasari P. & Efendi S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 4, No 7. Hal. 11-23*
- Lasara, Marten Nono. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Magnum Attack Indonesia, Kelurahan Tunjung Sekar Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Mangkunegara, A.A. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manulang, M. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mujib, Abd. 2020. *Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pusat Pada UD Tohu Srijaya Desa Junrejo Kec. Junrejo Kota Batu)*. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Nanda, Peri. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada UD. Aan Jaya Snack, Kota Batu*. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Prawirosentono, S. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Kusdyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rifa’i, Muhamad. *et al.*, (2017). Dimensi Aspek Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Rumah Sakit. *REFERENSI: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol.5 No.2. Hal. 1-9*
- Rifa’i, Muhamad. *et al.*, (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Accounting 4 (1), Hal. 42-56*
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Depok : Raja Grafindo

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sugiarto. (2017). *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Gramedia.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2 Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpin: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Tolu, Angeliqne *et al.*, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11. No. 1. (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X). Hal. 103-112.*
- Ulber, Silalahi. 2014. *Kerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Viktor, Oktavianus. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang*. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.