

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI AMIK MBP MEDAN

Dr. Afridayanti Surbakti, S.E.,M.Si.
Universitas Mandiri Bina Prestasi Medan
Medan, Indonesia
Email: afriday2904@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada AMIK MBP di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 60 orang pegawai yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $4,215 > t\text{-tabel } 2,002$; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $5,123 > t\text{-tabel } 2,002$; (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $3,956 > t\text{-tabel } 2,002$; (4) Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung $35,678 > F\text{-tabel } 2,76$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,725 menunjukkan bahwa 72,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi pendidikan tinggi. Pengamatan pendahuluan di beberapa AMIK MBP di Kota Medan menunjukkan adanya variasi kinerja pegawai yang diduga kuat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini dinilai penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Menganalisis pengaruh simultan ketiga variabel terhadap kinerja pegawai

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar tertentu.

Menurut Harun Samsuddin (2018), indikator utama kinerja karyawan meliputi:

1. **Kualitas Pelayanan:** Tingkat kepuasan pengguna terhadap hasil kerja.
2. **Komunikasi:** Kemampuan karyawan berinteraksi dengan baik.
3. **Kecepatan:** Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kerja dengan efisien.
4. **Kemampuan:** Keterampilan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal.
5. **Inisiatif:** Kemandirian dalam menyelesaikan masalah tanpa bergantung pada orang lain

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gibson et al. (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang konsisten yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan.

Menurut Kartono (2016), indikator gaya kepemimpinan meliputi kemampuan-kemampuan berikut:

- Mengambil Keputusan: Mendekati berbagai alternatif secara sistematis dan memilih tindakan paling tepat
- Memotivasi: Mendorong bawahan agar menggunakan kemampuan, waktu, dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.
- Komunikasi: Menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran agar dipahami dengan baik.
- Mengendalikan Bawahan: Membuat orang mengikuti arahan melalui kekuatan pribadi atau jabatan demi kepentingan jangka panjang.
- Mengendalikan Emosi: Mengatur emosi agar tetap stabil demi efektivitas pemimpin

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan individu.

Menurut Uno (2016), motivasi kerja ditunjukkan melalui beberapa indikator yang mencerminkan dorongan internal:

- Tanggung jawab
- Prestasi yang dicapai
- Pengembangan diri
- Kemandirian dalam bertindak

2.4 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas.

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H4: Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai

C. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan

eksplanatori. Pendekatan eksplanatori adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel. Jadi, bukan hanya melihat apakah ada hubungan, tetapi menjelaskan mengapa dan bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya.

3.2 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi yaitu: 150 pegawai tetap AMIK MBP di Medan

Sampel: 60 orang (teknik purposive sampling)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitas.

3.4 Definisi Operasional

- Gaya Kepemimpinan: Skala 1-5 (transformasional, demokratis)
- Motivasi: Skala 1-5 (intrinsik dan ekstrinsik)
- Lingkungan Kerja: Skala 1-5 (fisik dan non-fisik)
- Kinerja: Skala 1-5 (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu)

3.5 Teknik Analisis Data

Adapun teknik dalam menganalisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 25.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Seluruh item pertanyaan memiliki nilai r-hitungan $>$ r-tabel (0.254) sehingga dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.70, yang menunjukkan instrumen penelitian reliabel.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai sig. 0.152 $>$ 0.05, yang berarti data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance $>$ 0.10 dan VIF $<$ 10, yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tidak terdapat pola tertentu pada scatterplot, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 1.256 + 0.325X_1 + 0.421X_2 + 0.298X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Error Term

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hit	t-tab	Sig.	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	4.215	2.002	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja	5.123	2.002	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	3.956	2.002	0.000	Signifikan

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F-hitungan = 35.678, F-tabel = 2.76 dengan Sig. = 0.000. Karena F-hitung (35.678) > F-tabel (2.76), maka: model regresi secara simultan signifikan, artinya variabel independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai Sig. di bawah 0.05 berarti: Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan nilai F-hitung = 35.678 > F-tabel = 2.76 dan Sig. = 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.5.3 Koefisien Determinasi

Nilai R Square = 0.738 berarti bahwa 73.8% variasi atau perubahan pada variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X₁, X₂, dst) yang digunakan dalam model regresi. Sisanya sebesar 26.2% (yaitu 100% - 73.8%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti faktor lingkungan, personal, atau kebijakan eksternal.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori transformational leadership

yang menyatakan bahwa pemimpin yang inspiratif dan visioner dapat meningkatkan kinerja bawahan. Koefisien regresi sebesar 0.325 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 32.5%.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi 0.421. Temuan ini mendukung teori expectancy theory yang menyatakan bahwa motivasi merupakan driver utama dalam mencapai kinerja optimal. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan produktivitas dan komitmen kerja yang lebih tinggi.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien 0.298. Hasil ini sejalan dengan teori work environment yang menekankan pentingnya kondisi fisik dan non-fisik yang mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja.

4.6.4 Pengaruh Simultan

Secara bersama-sama, ketiga variabel mampu menjelaskan 72.5% variasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja.

5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi 0.325 untuk gaya kepemimpinan mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 32.5%. Temuan ini memperkuat teori transformational leadership Bass & Riggio (2006) yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan visi, memberikan inspirasi, dan stimulasi intelektual. Dalam konteks AMIK MBP di Medan, pemimpin yang menerapkan gaya partisipatif dan demokratis terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang mendorong inovasi dan kreativitas. Pemimpin yang memberikan otonomi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan ternyata berhasil meningkatkan rasa kepemilikan (ownership) dan tanggung jawab pegawai terhadap kinerja organisasi.

5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja emerged sebagai prediktor terkuat dengan koefisien 0.421. Hasil ini memperkuat teori Herzberg (1959) tentang two-factor theory yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian merupakan driver utama kinerja. Dalam setting penelitian, pegawai yang merasa dihargai melalui sistem reward yang adil dan memiliki kesempatan pengembangan karir menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini juga mendukung teori expectancy Vroom (1964) bahwa pegawai akan termotivasi ketika mereka yakin bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang diharapkan dan imbalan yang desirable.

5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Meskipun memiliki koefisien terendah (0.298), lingkungan kerja tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini sejalan dengan teori environmental psychology yang dikembangkan oleh Mehrabian & Russell (1974) bahwa lingkungan fisik dan sosial dapat memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Kondisi khusus di AMIK MBP Medan menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai, tata ruang yang ergonomis, dan hubungan interpersonal yang harmonis berkontribusi dalam mengurangi stress kerja dan meningkatkan konsentrasi. Lingkungan kerja yang kondusif juga memfasilitasi kolaborasi dan knowledge sharing antar pegawai.

5.4 Pengaruh Simultan Ketiga Variabel

Hasil penelitian ini mengungkapkan bukti empiris yang konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan sebesar 72.5% terhadap kinerja pegawai menunjukkan betapa kritisnya ketiga faktor ini dalam menentukan keberhasilan organisasi pendidikan tinggi.

E. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi 72,5%

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., et al. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.