



# Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan UNDIPA Makassar

M. Khaddafi Tayeb Maasy<sup>1</sup>, Rina<sup>2</sup>, Yusram Adi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen-Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI), Makassar, Indonesia

Email: [tayebkhaddafi32@gmail.com](mailto:tayebkhaddafi32@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-04-20 Revised: 2022-05-28 Published: 2022-06-12  <b>Keywords:</b> <i>Leadership Style; Work Environment; Motivation; Employee Work.</i>	Good leadership style and work environment felt by employees at Dipa Makassar University in carrying out their duties are things that always exist in an organization. This study aims to determine the effect of leadership style, work environment on employee motivation at Univerita Dipa Makassar. The data analysis in this study was carried out using multiple regression analysis. The results showed that leadership had a significant effect on the performance of employees' work motivation, the work environment had a significant effect on employee motivation, and leadership, the work environment had a significant effect on the work motivation of employees at Dipa Makassar University.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-04-20 Direvisi: 2022-05-28 Dipublikasi: 2022-06-12  <b>Kata kunci:</b> <i>Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Karyawan.</i>	Gaya Kepemimpinan yang baik dan Lingkungan kerja dirasakan pegawai dalam Univeritas Dipa Makassar dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Univerita Dipa Makassar analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Motivasi kerja karyawan, lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, dan kepemimpinan, lingkungan Kerja sangat berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai Universitas Dipa Makassar.

## I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan keinginan pemimpin, tingkah laku organisasi menjadi searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap anak buahnya. Dalam kondisi demikian terdapat kesukarelaan bawahan terhadap pimpinan, khususnya dalam suatu usaha mencapai tujuan bersama, dan pada proses pemecahan masalah-masalah yang harus di hadapi secara kolektif, jadi tidak diperlukan pemaksaan, pendesakan, penekanan, intimidasi, ancaman atau kekuatan koersif tertentu. Kualitas pribadi pemimpin sebagian sangat bergantung pada faktor ketekunan dan merupakan disposisi psikofisik/jasmani-rohani yang hereditas sifatnya, yaitu berupa: intelegensi, energi, kekuatan tubuh, kelenturan mental, dan keteguhan moral dan sebagian lagi dipengaruhi oleh lingkungan sosiokultural dan kondisi zaman. Asumsi umum menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan organisasi apapun tidak akan mampu mencapai

tujuannya, kepemimpinan adalah kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi, asumsi ini didukung oleh pendapat Miftah Thoha (2010) bahwa suatu organisasi berhasil atau gagal sebahagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan fenomena kompleks sehingga efektivitas kepemimpinan memerlukan proses yang terencana, teratur berkelanjutan dan berkesinambungan yang harus ditanamkan dan dibina sepanjang masa, oleh sebab itu titik sentral bagi sebuah organisasi adalah unsur kepemimpinan yang ada di dalamnya. Setiap struktur organisasi baik dari organisasi non profit berupa yayasan, organisasi politik, dan masyarakat, perusahaan pemerintah (BUMN) atau perusahaan swasta terlihat dengan jelas keberadaan pemimpin dalam berbagai level-level tertentu, mulai dari pimpinan puncak, menengah dan bawah. Mereka yang menjadi pemimpin tersebut adalah orang-orang yang mempunyai kemampuan dan kecakapan untuk mempengaruhi dan mengajak, mengumpulkan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan kegiatan yang ada dalam organisasi. Sebab itu kepemimpinan akan ada jika unsur-unsurnya

terpenuhi yaitu Ada pihak yang menggerakkan atau mempengaruhi dan Ada pihak yang digerakkan atau dipengaruhi dalam menjalankan tugas manajerialnya, pemimpin atau manajer perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi guna menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, pada saat itu juga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para karyawan, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri karyawan itu sendiri, namun tidak terlepas pula dari pengaruh pimpinannya. Sejalan dengan pernyataan Siagian (2014) bahwa: Memotivasi secara eksplisit berarti bahwa pemimpin organisasi berada ditengah-tengah bawahannya dan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat, dan koreksi jika perlu.

Pemimpin yang berhasil memberikan motivasi akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku karyawan ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Kepekaan pemimpin dalam menjalankan kebijakan institusi bukanlah menjadi satu-satunya instrument keberhasilan, namun diperlukan orang-orang yang mampu menafsirkan dan menjalankan semua kebijakan yang ditetapkan oleh atasan di masing-masing lini, hal inilah yang menjadi sebab sebagian besar para atasan menerapkan gaya kepemimpinan partisipasi, dimana seluruh komponen perusahaan yang terkait terlibat dalam setiap pengambilan keputusan, proses pertukaran ide dan gagasan menjadi hal yang sangat penting. Para bawahan yang terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan, menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diemban dengan penuh rasa tanggung jawab. Berdasarkan program pemerintah dan juga adalah amanah luhur dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang akan menjadi sasaran dalam pembangunan nasional, bangsa dan negara Indonesia, dalam Undang- Undang Dasar 1945 ada satu amanah/program mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia dilakukan melalui sistem pendidikan Nasional yang berlandaskan pada Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa. Bagi perusahaan/organisasi yang tujuan utamanya adalah profit oriented sudah jelas adalah

mendapatkan laba atau keuntungan yang optimal dimana tidak terlepas dari pencapaian efisiensi dan efektivitas. Pada perusahaan yang menghasilkan produk yang umum dan banyak tersebar dipasaran akan berusaha bersaing dengan cara untuk dapat menguasai pasar. Untuk mewujudkan keinginan tersebut manajemen akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen akan produk/barang yang dihasilkan, dalam hal pemenuhan kebutuhan konsumen tersebut manajemen dari organisasi/perusahaan tersebut akan berusaha memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia dalam organisasi/perusahaan tersebut secara efisien dan seefektif mungkin.

Universitas Dipa Makassar (UNDIPA) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Makassar yang telah membina kurang lebih 2.769 mahasiswa, perlunya dijaga dan dibina organisasi tersebut untuk dapat menuju kepada Visi, Misi dan Tujuan yang diharapkan, untuk itu UNDIPA dalam menghadapi segala kondisi harus memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan. Dari sebab itu perlunya pembinaan Sumber Daya Manusia seperti adanya loyalitas dari karyawan yang merupakan timbal balik dari apa yang institusi berikan, selain itu juga diharapkan adanya gairah kerja dan motivasi yang tinggi, sehingga untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang relevan dengan situasi dan kondisi objektif UNDIPA. UNDIPA saat ini memiliki sumber daya manusia (pengelola, bagian administrasi, dosen tetap, dan dosen kopertis) sebanyak 123 orang, dalam mendukung tujuan UNDIPA tersebut maka dalam menjalankan operasional perusahaan selain didukung oleh Yayasan Dipanegara yang menaungi UNDIPA seperti pembiayaan/ permodalan, teknologi yang canggih juga tidak kalah pentingnya adalah aspek manajerialnya atau peranan kepemimpinannya, dalam operasi organisasinya, UNDIPA harus memperlihatkan aspek manajerialnya, termasuk didalamnya kemampuan dan kualitas sumber dayanya, sebab hal tersebut adalah merupakan aset perusahaan yang sangat penting.

Pihak UNDIPA menyadari bahwa perkembangan teknologi yang demikian pesat sejak tahun-tahun belakangan, maka jelas menuntut pengembangan sumber daya manusia, hal ini menuntut kemauan dan kemampuan tenaga kerja/pegawai yang tersedia untuk dilatih, sebab dengan jumlah tenaga kerja yang berlimpah tetapi dengan kualitas dan motivasi kerja yang kurang memadai maka tak akan memberikan

banyak sumbangan terhadap organisasi, mengingat UNDIPA mempunyai banyak bagian-bagian terutama pada program studi (prodi) maupun bagian administrasi yang intinya adalah pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa harus maksimal. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pimpinan dapat memberikan dampak atau pengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya. Berdasarkan hal inilah sehingga penulis memilih judul: Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UNDIPA MAKASSAR. Sebagian telah dipahami bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain guna pencapaian tujuan organisasi, dalam pengaruh pemimpin menerapkan cara-cara atau perilaku tertentu terhadap bawahan agar mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Perilaku atau cara-cara kepemimpinan tadi selanjutnya kita sebut dengan gaya kepemimpinan. Penilaian terhadap gaya kepemimpinan dapat diamati secara langsung melalui proses interaksi antara pemimpin dan bawahan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kerja sama yang apik antara pimpinan/manager dan bawahan/karyawan, bagaimana produktivitas dan prestasi karyawan bisa dipicu tidak bisa dilepaskan dari peran pemimpin yang ada dalam menciptakan sumber atmosfer kerja di ruang lingkup kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Universitas Dipa Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Universitas Dipa Makassar?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Universitas Dipa Makassar?
4. Variabel manakah anatar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap motivasi karyawan Universitas Dipa?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapat ditarik hipotesis kerja atau dugaan sementara sebagai berikut:

1. Di duga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Universitas

Dipa Makassar?

2. Di duga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Universitas Dipa Makassar?
3. Di duga bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Universitas Dipa Makassar?
4. Di duga bahwa aariabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi karyawan pada Universitas Dipa?

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertempat di Universitas Dipa Makassar yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan km.9 Makassar, sSedangkan desain riset yang digunakan adalah desain kausal, di mana hubungan antara satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya dapat dianalisa, adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juni tahun 2022.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang obyektif diperlukan sejumlah data yang memadai dan sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan, teknik pengumpulan data erat kaitannya dengan penelitian yang digunakan, ada tiga metode penelitian yang sering digunakan yaitu sensus, sampling dan studi kasus, dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode sampling, teknik pengumpulan data dalam metode penelitian ini dilakukan pada sebagian responden yang diharapkan.

Berdasarkan metode penelitian di atas, maka pengumpulan data dilakukan melalui:

#### 1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui pengumpulan dan penelaahan literature-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya, literature-literatur tersebut dapat berupa buku, skripsi, laporan, artikel Koran atau majalah dan lain-lain.

#### 2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:

- a) Wawancara, teknik ini merupakan alat pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui cara berkomunikasi secara langsung (tatap muka) dengan subyek penelitian (sumbernya).
- b) Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui penyebaran angket kepada karyawan yang menjadi sampel. Angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan tentang identitas responden dan variable-variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.
- c) Teknik dokumentasi, teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan penulis dalam penulisan skripsi ini. Seperti data tentang struktur organisasi, data kepegawaian (personalia) dan sebagainya.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a) Populasi

Usaha untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan memerlukan data yang relevan dengan hipotesis tersebut, data ini diperlukan dari penelitian pada populasi sebagai sumber data, populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, benda, gejala atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan/pegawai (pengelola, dosen tetap, dosen DPK, dan tenaga administrasi) di UNDIPA, berdasarkan data sekunder dari bidang kepegawaian bulan September 2021 berjumlah 151 Orang. Dengan menggunakan teknik stratified random sampling berarti penulis menentukan beberapa sampel tiap strata dalam kepemimpinan khususnya top management dan middle management yang terlibat langsung dalam aktivitas organisasi dalam hal ini UNDIPA, berdasarkan hasil perhitungan, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel jumlah responden adalah 39 responden, langkah selanjutnya adalah penarikan sampel tiap strata dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling atau secara acak sesuai dengan jumlah yang ditetapkan di atas.

Sesuai dengan permasalahan, tujuan penelitian, dan hipotesis yang telah

diajukan maka dalam pengolahan dan analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan teknik analisis statistik persentase, sedangkan untuk menjawab permasalahan utama dan untuk kepentingan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan Analisis Korelasi Produk Moment dari Pearson. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini nantinya akan diolah melalui prosedur pengolahan secara manual yaitu proses edit atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil kuesioner dokumentasi, kemudian ditabulasikan sesuai data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data akhir dengan menggunakan computer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS (Statistical Products and Service Solution). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi, seperti yang terlihat pada hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda.

Selanjutnya dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Fisher atau uji F yang bertujuan untuk menguji apakah variabel X1, X2 mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap Y. Uji-F tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan nilai yang ada pada tabel, apabila hasil dari nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel maka variabel-variabel X (variabel bebas) secara bersama berpengaruh terhadap variabel Y (variabel tidak bebas). Selain itu, dilakukan pula uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel X secara parsial (individu) terhadap variabel Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai thitung > ttabel dengan tingkat kepercayaan < 0,05 berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan. Sebelum dilakukan analisis yang lebih jauh, maka terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur tersebut mengukur apa yang ingin diukur, pada penelitian ini digunakan instrument yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Validitas data sangat ditentukan oleh keadaan responden waktu wawancara, bila keadaan res-

ponden waktu menjawab pertanyaan dalam keadaan bebas tanpa rasa malu atau takut, maka data yang diperoleh akan valid. Tetapi bila responden dalam keadaan takut, malu atau cemas maka besar kemungkinan akan memberi jawaban yang tidak benar (Sugiyono, 2016). Selanjutnya dikemukakan bahwa, untuk menguji validitas dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur;
- b. Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden;
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban;
- d. Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi "product moment".

## 2) Uji Normalitas

Salah satu cara mengecek kenormalitas adalah dengan plot probabilitas normal. Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal, normalitas terpenuhi apabila titik-titik (data) terkumpul di sekitar garis lurus.

## 3) Uji Reliabilitas

Sedangkan menurut Sekaran (2006), keadalan (reliability) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-error free) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument, dengan kata lain realibilitas suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument mengukur konsep dan membantu menilai "ketepatan" sebuah pengukuran. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik, dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Autokorelasi.

- a. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas  
Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pe-

ngamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Tujuan dari pengujian ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap Ghazali (2006).

### b. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen (eksogen), jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhitung (Ghozali 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen lainnya, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ . Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 sama dengan nilai VIF lebih dari 10 Ghazali (2006).

### c. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W) dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$ , setelah mengetahui persamaan regresi, maka selanjutnya untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel diukur dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi Produk Moment dari Person.

### b) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti, penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari populasi tersebut, hal ini dipilih

dengan pertimbangan bahwa peneliti memiliki keterbatasan kemampuan biaya, waktu dan tenaga, adapun penetapan besarnya jumlah sampel dalam suatu penelitian sesungguhnya belum ada ketentuan yang baku sesuai pendapat Nana Sudjana (1991) bahwa: Mengenai besarnya sampel tidak ada ketentuan yang baku atau rumusan yang pasti, sebab keabsahan dari sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya mendekati populasi atau tidak, bukan pada besar atau banyaknya, ada pendapat yang bisa dijadikan pegangan sekalipun bukan aturan pasti.

Berdasarkan pendapat di atas serta memperhatikan besarnya jumlah populasi UNDIPA sebanyak 259 orang, peneliti menetapkan sampel sebanyak 55 orang (pengelola, dosen tetap, dosen DPK, dan tenaga administrasi) dengan pengambilan sampel melalui teknik Stratified Random Sampling dengan distribusi responden masing masing strata.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di UNDIPA Makassar yang disebar dengan kuota sebanyak 55 narasumber, ciri-ciri narasumber yang akan dikaji oleh penulis terdiri dari jenis kelamin narasumber, umur narasumber, riwayat sekolah narasumber, dan masa mengabdikan narasumber. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk mengulas ciri-ciri narasumber yang akan dijabarkan dalam penjabaran di bawah. Gambaran karakteristik Narasumber yang pertama diambil dari sudut pandang jenis kelamin, yakni pria dan wanita. Adapun responden pria 46 orang dan wanita 9 orang, sehingga jumlah keseluruhan responden adalah 55 orang. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai kinerja Y maka nilai koefisien konstan sebesar 0,562 yang diartikan bahwa jika X1 dan X2 dianggap konstan serta diperkirakan tidak berubah sehingga Y menurun senilai 0,562. Hasil pengujian data melalui program SPSS, variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,481 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,145. Hal ini diasumsikan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Untuk

hasil regresi linear berganda diperoleh hasil bilangan regresi 0,177 yang menandakan gaya kepemimpinan berdampak (+) serta relevan kepada motivasi kerja dan jika variable X1 bertambah, maka variable dependent (Y) bertambah senilai 0,177 dengan perkiraan X2 tetap.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X2 yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,097 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,041. Hal ini diasumsikan variable independent (X2) berdampak (+) dan relevan kepada variable dependent (Y), untuk regresi linear berganda diperoleh hasil bilangan regresi 0,195 menandakan motivasi kerja berdampak (+) serta relevan kepada variable dependent (Y), juga jika variable X2 bertambah, maka variable dependent bertambah 0,195 diperkirakan X1 tetap. Hasil pengujian data melalui program SPSS untuk keseluruhan variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Motivasi kerja) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,674 sebagai acuan dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden dengan nilai konstan sebesar 0,564, hal ini diasumsikan bahwa variabel X secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sebagai variabel (Y).

### IV. SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Berlandaskan uji t, pengujian menentukan bila gaya kepemimpinan berdampak (+) serta relevansi kepada motivasi kerja disebabkan oleh  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan relevansi yang lebih kecil.
2. Berlandaskan uji t, pengujian menentukan bila lingkungan kerja berdampak (+) serta relevan kepada motivasi kerja disebabkan oleh  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan relevansi yang lebih kecil.
3. Berdasarkan hasil uji spss membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai  $t_{hitung}$  variable lingkungan kerja lebih besar dari nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan.

#### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya

adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan UNDIPA Makassar.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2010
- A.S. Moenir, 2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Bumi Aksara : Jakarta.
- Alex S Nitisemito, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta
- Carles J. Leating terjemahan Mangunharjono, 2002. Tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan
- Flippo, B Edwin , 2013, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Edisi Keenam, Alih Bahasa : Dr. H Suwanto & Donni Juni Priansa, S.Pd. Cv Alfabeta. Jakarta
- Handoko, Hani, T. (2000). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4). 2011. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Hersey dan Blanchard, 2001, Manajemen of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources, Prentice Hall, New Jersey
- Kartini Kartono, 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Semarang
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Supardo, Susilo. 2006. Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya. Yogyakarta: Andi offset.
- Sutarto, 2006. Dasar- dasar Organisasi, Gadjah mada University Press, Yogyakarta
- Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja. (2009). Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen. Jakarta