

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI DI KOTA BATAM

Mauli Siagian¹⁾, Nelly Chandrawati Manalu²⁾, Wasiman³⁾

^{1,2,3}, Manajemen, Universitas Putera Batam
mauli@puterabatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Metode penelitian yang diterapkan melibatkan penyebaran kuesioner kepada 105 pegawai koperasi di Kota Batam khususnya untuk wilayah Sekupang. Teknik purposive random sampling digunakan dalam pengambilan sampel untuk melihat sampel yang benar benar relevan. Beberapa uji digunakan dalam penelitian ini seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji f. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi serta variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai di atas 0,6, yang berarti variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; demikian pula variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji *adjusted R-square*, diperoleh nilai sebesar 0,760, yang berarti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, motivasi, Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, work environment, and motivation on the performance of cooperative employees in Batam City. Multiple linear regression analysis was employed as the data analysis technique. The research methodology involved distributing questionnaires to 105 cooperative employees in Batam City, specifically in the Sekupang area. Purposive random sampling was used to select a truly relevant sample. Several tests were conducted, including validity, reliability, t-tests, and F-tests. Validity test results indicated that all variables—leadership style, work environment, motivation, and employee performance—were valid. Reliability test results showed values above 0.6 for all variables, indicating they were reliable and suitable for subsequent testing stages. Multiple regression analysis revealed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance; similarly, work environment and work motivation were found to significantly influence the performance of cooperative employees in Batam City. The F-test results demonstrated that leadership style, work environment, and motivation collectively exerted a positive and significant influence on the performance of cooperative employees in Batam City. Furthermore, the adjusted R-square value was 0.760, indicating that leadership style, work environment, and motivation contributed positively to the performance of cooperative employees in Batam City.

Keywords: Leadership style, work environment, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan Kota Batam yang terus tumbuh memberikan peluang kepada investor dalam dan luar negeri sehingga hal ini memicu pertumbuhan usaha lain seperti UMKM dan koperasi. Untuk saat ini koperasi memiliki nilai strategis dan diberikan kemudahan oleh pemerintah bagi siapa saja yang ingin mendirikan koperasi. Koperasi merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia. Dalam pasal 33 UUD 1945 dinyatakan bahwa "Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan". Dalam penjelasan UUD 1945 disebutkan bahwa badan usaha yang sesuai dengan pasal tersebut adalah koperasi, sehingga koperasi ditempatkan sebagai sokoguru perekonomian Indonesia dan merupakan bagian integral perekonomian Indonesia. Dengan berbagai upaya tersebut diharapkan koperasi dapat tumbuh dan berkembang sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya.

Koperasi merupakan sebuah badan usaha sehingga koperasi juga harus bersaing dengan usaha lain yang ada untuk saat ini. Kelebihan koperasi adalah sebuah usaha yang dimiliki oleh masyarakat dengan tujuan untuk kemakmuran anggotanya sehingga koperasi juga harus dapat bersaing dengan usaha lainya dan harus dikelola secara profesional untuk dapat bersaing dengan usaha-usaha lainnya.

Permasalahan yang sering terjadi dalam koperasi yang berakitan dengan gaya kepemimpinan yang sering dikeluhkan oleh anggota koperasi, tidak adanya transparansi dalam pengelolaan keuangan anggota koperasi sehingga sehingga anggota tidak tahu perkembangan koperasi secara finansial untuk operasional dan keberlanjutan koperasi sehingga hal ini yang pada akhirnya menimbulkan konflik intern anantara pengurus dan anggota koperasi.

Permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan usaha koperasi yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti

ruangan yang kecil, panas dan, suhu panas, pencahayaan yang kurang terang serta dalam hal lain seperti kurangnya adanya kurang komunikasi yang baik antara pegawai koperasi dan pimpinan yang tidak terjalin dengan baik sehingga terjadi gap dalam komunikasi. Lingkungan kerja memegang peran penting yang diperlukan oleh pegawai koperasi sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Permasalahan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang kurang kondusif mengakibatkan menurunnya motivasi pegawai koperasi sehingga ini menjadi sebuah permasalahan yang kompleks yang harus segera diatasi untuk tidak berakibat kepada penurunan kinerja pegawai. Penurunan kinerja dimulai dari pegawai yang malas bekerja yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidaktercapainya target kerja yang sudah ditentukan oleh koperasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam

Tinjuan Pustaka

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku

pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Menurut Sari dan Putra (2019:6) yaitu :

1. Kemampuan mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Rawani & Lubis, 2021:55), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar pegawai saat bekerja, baik berebentuk fisik dan non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja. menurut (Sedarmayanti, 2018:56) lingkungan kerja dibagi dalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2020:88) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara

Motivasi

Menurut Samsudin (2024:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2020:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2019:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”

Indikator Motivasi

Menurut Sembiring (2020:7), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan
4. Kebutuhan akan Penghargaan

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2021: 87) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018: 78) menyebutkan indikator dari kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja sama
5. Insentif

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020: 81). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan laundry yang ada di Kota Batam dan sampelnya adalah karyawan laundry di wilayah Sekupang dengan jumlah sampel 105 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 105 responden, jumlah responden sebanyak 66 orang responden berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 64% dan jumlah responden laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase 34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden Perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden pria

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variabel X_1 lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 110$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji validitas lingkungan kerja (X_2) bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 110$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

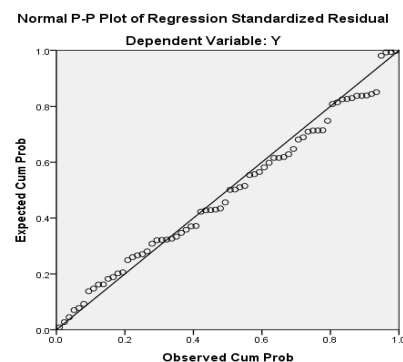
Berdasarkan hasil uji validitas motivasi (X_3) bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 110$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel motivasi (X_3) dinyatakan *valid* dan

dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji validitas Kinerja pegawai (Y) bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 110$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan, sebesar 0,840, variabel lingkungan kerja 0,760, variabel motivasi sebesar 0,820, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,750. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

- 1) Nilai konstanta sebesar 4.425 memiliki arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki nilai 0 atau tidak

- berubah, maka variabel kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 4.425
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.360 ini menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan bertambah satu poin, maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.360 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.
 - 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0.365, ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bertambah satu poin, maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.365 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.
 - 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X3) adalah sebesar 0.185 dan hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi bertambah satu poin, maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.185 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,760	3,050

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa $R\ Square = 0,760$ artinya Gaya, lingkungan kerja dan motivasi dapat memberikan pengaruh sebesar 76% terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam

Hasil Uji-F (Uji Simultan)

Untuk hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16.797 lebih besar dari F tabel 2.682, serta nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja dan motivasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh gaya terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,270) > t_{tabel} (1,97944)$ dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada koperasi Kota Batam.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Kota Batam

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (2,630) > t_{tabel} (1,97944)$ dengan nilai signifikansi = 0,001 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada koperasi di Kota Batam.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Kota Batam

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (1,206) < t_{tabel} (1,97944)$ dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam.

4.1.1 Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Kota Batam

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada koperasi di Kota Batam. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} (16,797) > F_{tabel} (3,967)$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a , menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi di Kota Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dibuat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Koperasi di Kota Batam harus memperhatikan gaya kepemimpinan, untuk koperasi dapat bersaing dengan perusahaan lain, apalagi saat ini koperasi masih belum dapat mengambil hati konsumen untuk berbelanja kebutuhan harian dikoperasi
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga koperasi harus memperhatikan lingkungan kerja, seperti kenyamanan dalam bekerja serta fasilitas lain harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai koperasi
3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja harus tetap dijaga karena dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman
4. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga koperasi harus secara berkesinambungan atas ketiga variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan konsumen dalam berbelanja pada koperasi di Kota Batam

SARAN

1. Koperasi di Kota Batam harus memperhatikan gaya kepemimpinan karena hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai serta keberlangsungan koperasi dalam bersaing dengan unit bisnis lainnya
2. Koperasi harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawai, hal ini penting untuk kenyamanan dalam bekerja serta untuk kenyamanan konsumen dalam berbelanja di koperasi tersebut.
3. Motivasi pegawai harus tinggi dan tetap terjaga, karena koperasi harus bersaing dengan usaha lain yang lebih besar sehingga untuk mempertahankan operasional usahanya harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.
4. Perlu diperhatikan kesinambungan gaya kepemimpinan, yang kondusif untuk menciptakan lingkungan kerja serta untuk tetap menjaga motivasi pegawai koperasi dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada pihak-pihak yang dijadikan obyek penelitian khususnya koperasi di Kota Batam, sehingga kedepannya koperasi dapat menjadi pilar usaha rakyat dan dapat bersaing dengan usaha lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan

- Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
 Vol. 1, No. 2.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018),
 Perencanaan & Pengembangan
 Manajemen Sumber Daya Manusia,
 pen. PT Refika Aditama
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020).
 Pengaruh Tekanan Kerja, Beban
 Kerja Dan Lingkungan Kerja
 Terhadap Intensi Turnover: Peran
 Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen
 Dewantara*, 4(1), 33–45.
- Fahmi, I. (2019). Analisis Kinerja Keuangan
 (Cetakan ke 4 ed.). Bandung: CV
 ALFABETA
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). Manajemen
 Sumber Daya Manusia. Bumi
 Aksara.: Jakarta.
- Nikmat, Katarina, (2022). Manajemen
 Sumber Daya Manusia Dan Perilaku
 Organisasi Pengaruh Gaya
 Kepemimpinan Terhadap Kepuasan
 Kerja Pegawai. Jakarta : Pusat
 Pengembangan Pendidikan dan
 Penelitian Indonesia
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen
 personalia* (Manajemen Sumber Daya
 Manusia, Edisi Kelima, Cetakan
 Keempat Belas). Jakarta: Ghalia
 Indonesia
- Sari, P. H., & Putra, B. R. (2019).
 Manajemen Personalia. Jakarta:
 Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber
 Daya Manusia, Reformasi Birokrasi
 dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil
 (cetakan kelima). Bandung: PT
 Refika Aditama.
- Sembiring, Hendri. 2020. "Pengaruh
 Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan Pada
 Bank Sinarmas Medan". *Jurnal
 Akuntansi dan Manajemen*, Vol 13,
 No 1
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian
 Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
 Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). Penelitan Sumber Daya
 Manusia. Jakarta: Buku Seru.