
Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo

Ananda Dwi C. Arifin¹, Hais Dama², Endi Rahman³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: arifinananda@gmail.com

Abstract: This research aims to discover the influence of work environment and leadership style on work motivation in Gorontalo branch of Indonesia post office. It applies the quantitative method with the multiple linear regression analysis techniques. The data are obtained from questionnaires given to 47 respondents from the saturation sampling technique. This saturation sampling is implemented to decide the samples within the population of the Gorontalo Branch in the Indonesia Post Office employees. The result partially profiles that the work environment and leadership style variables positively and significantly influence work motivation. Simultaneously, the work environment and leadership style variables also positively and significantly influence work motivation. Thus, the hypothesis which states work environment and leadership style influence the work motivation is accepted.

Keywords: *Work Environment; Leadership Style; Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada 47 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan variable gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan (Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap variabel (Motivasi Kerja). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Motivasi*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu tujuan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung serta merupakan alat penggerak dan penentu tercapainya kinerja yang berkualitas. Bagaimana sepenuhnya aspek ekonomi dan teknologi dalam sebuah organisasi tetap sulit kiranya untuk mencapai tujuan tanpa adanya aspek manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang terpenting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi baik itu skala besar maupun skala kecil, karena tantangan waktu. Dalam hal ini sebuah organisasi atau sebuah organisasi atau perusahaan membuat suatu strategi yaitu

meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Sanatamaria (dalam Dehesihsari dan Seniati, 2020), karyawan tidak hanya memperhitungkan reward dalam bentuk uang, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Selain reward karyawan juga mencari penghargaan, martabat serta pengakuan akan jaminan kesejahteraan mereka.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga dapat dikatakan suatu dorongan dorongan individu yang membuat tindakan-tindakan dan berperilaku dengan cara-cara memotivasi diri yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu motivasi dapat di artikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Menurut (Zainal et al., 2017: 42) Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan cirri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang ditetapkan oleh seorang pimpinan.

Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja mempunyai hubungannya sangat erat dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan.

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja mempunyai hubungannya sangat erat dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryanti et al., 2018); (Sanny & Kristiani, 2012); dan (Ingsiyah et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang baik.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam setiap karyawan. (kartono: 2009) pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang di harapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Hubungan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sejauh mana manajer mampu mempengaruhi lingkungan-lingkungan di sekitarnya dan motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Pelayanan dan gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo.

Hasil analisis deskriptif mengenai Lingkungan Kerja ditemukan bahwa rata-rata skor variabel Lingkungan Kerja yakni sebesar 2,862 atau dalam persentase yakni sebesar 81,19% yang berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan ada Lingkungan Kerja yang cukup baik pada Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil regresi bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Koefisien dari regresi untuk pengujian hipotesis pertama yakni positif. Nilai t positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo

Hasil analisis deskriptif mengenai Gaya Kepemimpinan ditemukan bahwa rata-rata skor variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,943 atau dalam presentase yakni sebesar 83,49% yang berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan ada Gaya Kepemimpinan yang cukup baik pada Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Gorontalo. Berdasarkan regresi bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Koefisien regresi untuk pengujian hipotesis pertama yakni positif. Nilai t positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo.

Hasil jawaban responden atau analisis deskriptif ditemukan bahwa skor untuk variabel Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo yakni sebesar 2,909 (persentasenya 82,52%) yang terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo cukup meningkatkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam bekerja. Kemudian ditemukan pula bahwa besarnya koefisien korelasi yakni sebesar 0,980. Atau dengan kata lain, hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat yakni sebesar 98%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan variabel Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Kemudian untuk pengujian besar pengaruh (Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan R Square, hasil nilai R Square adalah nilai sebesar 0,961. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 96,1% variabel Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 3,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh sebesar 96,1% tersebut merupakan pengaruh yang kuat sebagaimana dikutip dari kriteria dalam Ghozali (2013). Pengaruh yang kuat ini menunjukkan bahwa betapa penting Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Hal ini berarti dengan meningkatkan lingkungan kerja menjadi lebih baik maka motivasi kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo akan ikut meningkat.
2. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo. Hal ini berarti jika memiliki gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi maka motivasi kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo juga akan lebih baik.

3. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Kota Gorontalo.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk Kantor Pos Kota Gorontalo dengan melakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan & Motivasi Kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi motivasi kerja.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan segala sesuatunya sehingga peneliti dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Benowati, S. G., & Purba, T. (2020). Journal Of Management, Accounting, Economic and Business. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(01), 56–70.
- Bintoro, & Daryanto. (2017) *Manajemen Penilaian Kinejra Karyawan* (Ist ed). Yogyakarta: GAVA Media.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Mulivariate demgan Program SPSS*. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, S. P Malayu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah MagisterManajemen*,2(1),69–88<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Istiqomah, S. I. (2020). *Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sunwoo Germent Indonesia*.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretaria Daerah Koota Padang. *Lingkungan Kerja, Motivasi Beprestasi, Kinerja*, 1(1), 51.
- Mila, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke -12)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Mangngi, R. F ., Fanggidee, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 207-224
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.