

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BINATAMA SAMUDERA SURYA SURABAYA

Adam Sakti Bahari

Manajemen Sumberdaya Manusia

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Saktiadam073@gmail.com

This study aims to determine "The Effect of Transformational Leadership Style, Work Environment and Work Motivation on Employees Performance at PT.Binatama Samudera SuryaSurabaya ". This research was conducted at PT.Binatama Samudera SuryaSurabaya branch Jl. Perak Timur No 54 Surabaya. The type of research used is using quantitative research methods. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The research instrument used a questionnaire, with the number of respondents 35 people. The method of data analysis used was the test of validity, reliability, multiple regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination. And to test the hypothesis using the t-test and F-test using SPSS assistance.

The results of this study indicate that there is a positive influence between transactional leadership style variables, work environment and work motivation on employee performance PT.Binatama Samudera SuryaSurabaya. From the calculation of the t-test for the transactional leadership style that produces t count = 2.433. For the work environment produces t count = 2.695. And for work motivation variables produce t count = 2.949. While t table = 2.0395. t count > t table then there is a positive relationship between the variables of transactional leadership style, work environment and work motivation on employee performance in the PT.Binatama Samudera SuryaSurabaya. From the F-test method (simultaneously) obtained Fcount = 30.485 > Ftable = 2.91. Therefore it can be concluded that the variables of the transactional leadership style, work environment and work motivation partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the PT.Binatama Samudera Surya Surabaya.

Keywords: Transactional Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Binatama Samudra Surya merupakan badan usaha yang bergerak di bidang penjualan bahan bakar kapal (solar dan minyak mentah) yang terletak di Perak, Surabaya. PT. Binatama Samudera Surya merupakan salah satu perusahaan pelayanan Bunker resmi sebagai mitra Pertamina yang didirikan pada tahun 1989. PT. Binatama Samudera Surya menangani dan membuat perjanjian dengan Pertamina untuk pemuatan teknis dan bunkering sebagai perusahaan jasa bunker resmi dibawah pengawasan oleh Pertamina sebagai perusahaan milik pemerintah Indonesia. Akan tetapi berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap pelanggan mengindikasikan terdapat penurunan kinerja pada karyawan. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari kurang tanggapnya karyawan pada saat pelayanan dan saat menyiapkan bunker yang akan dikirim sering mengalami komplain dari pelanggan yaitu sering kurangnya bunker pada saat pengisian.

Tidak maksimalnya pelayanan yang diutarakan para pelanggan mengindikasikan bahwa karyawan di PT.

Binatama Samudera Surya Surabaya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target. Namun tidak saja dikarenakan oleh hal tersebut para karyawan menuntut untuk disediakan kondisi tempat bekerja yang nyaman, dukungan serta perhatian dari pemimpin agar karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja. Dengan memperhatikan peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta konsumen. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional,

lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin yang merangsang dan memberikan inspirasi serta memberikan perhatian yang individual kepada pengikutnya dalam upaya membawa organisasi mencapai tujuannya. (Burn 2014: 50)

Indikator gaya kepemimpinan transformasional :

Menurut Rorimpandey (2013:9) indikator gaya kepemimpinan meliputi :

- a) Kharisma
- b) Inspirasi
- c) Stimulasi intelektual
- d) Perhatian yang individual

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi/keadaan disekitar tempat bekerja yang mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014:55)

Indikator Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut Nitisemito 2014:159 yaitu sebagai berikut :

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak yang menciptakan semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja

sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2013:88)

Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins-Judge (2015: 78) adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan keamanan
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

4. Kinerja Karyawan

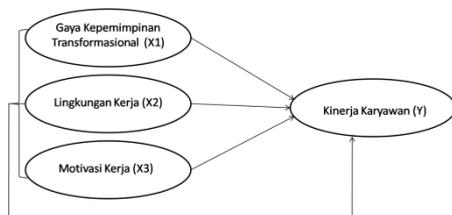
Kinerja karyawan menurut Rivai (2014:102) merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Mas'ud 2015:265 adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Penelitian ini menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya

H2 : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya

H3: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya

H4 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode riset explanatori yaitu untuk menjelaskan pengaruh dari satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya bagian kapal. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Definisi operasional variabel

1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1)
 - a. perhatian individual
2. Lingkungan kerja (X2)
 - a. Suasana kerja
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Tersedianya fasilitas kerja
3. Motivasi kerja (X3)
 - a. kebutuhan fisik
 - b. kebutuhan sosial
 - c. kebutuhan keamanan

4. Kinerja karyawan (Y)
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektifitas
 - e. Kemandirian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	.164	.497		.331	.743	
	Gaya Kepemimpin Transaksional	.326	.134	.266	2.433	.021
	Lingkungan Kerja	.411	.153	.340	2.695	.011
	Motivasi Kerja	.308	.104	.412	2.949	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = 0.164 + 0.326 X_1 + 0.411 X_2 + 0.308 X_3$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.586	3	1.862	30.485	.000 ^a
	Residual	1.894	31	.061		
	Total	7.480	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai F_{hitung} sebesar 30.485 lebih besar dari $F_{tabel} = 2.91$, dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05), sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	(r)	(r) ²
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	2.433	2.0395	0.021	0.400	0.1600
Lingkungan Kerja (X_2)	2.695		0.011	0.436	0.1901
Motivasi Kerja (X_3)	2.949		0.006	0.468	0.2190

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh parsial yang dilakukan dengan uji t menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai t_{sig} sebesar 0,021 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%, sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh parsial yang dilakukan dengan uji t menunjukkan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai t_{sig} sebesar 0,011 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%, sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh parsial yang dilakukan dengan uji t menunjukkan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai t_{sig} sebesar 0,006 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%, sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh simultan dilakukan dengan uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F_{sig} sebesar $0,000 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerjanya maka kinerja karyawan juga akan

semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya, dinyatakan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binatama Samudera Surya Surabaya

SARAN

Kinerja karyawan PT. Binatama Samudera Surya Surabaya dapat dikatakan baik, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang kinerja karyawan yang lebih baik dan tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan

cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemone. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Graha ilmu.
- As'ad M. 2003. *Psikologi Industri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty
- Burn, SA. 2008. *Kharisma and Leadership in Organisation*. London: Sage
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Univesitas Diponegoro
- Rivai, veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada