

Pengaruh Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit)

Ahmad Fatur Rahman Sampurna Jaya¹, Febriyanto², Dharmawan³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamamadiyah Metro

Email : faturrahman220402@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini mengetahui apakah ada pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variable moderating pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Permasalahan yang terkait dalam kinerja juga merupakan isu tragis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Keberhasilan dalam kinerja bergantung pada semangat kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Dengan adanya kinerja yang kurang optimal disebabkan karena kurangnya semangat kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang kurang baik serta penerapan gaya kepemimpinan kurang bijaksana sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, Uji Interaksi MRA, Uji R Determinasi, serta Uji Hipotesis Statistik. Dengan menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan sebagai variabel Moderasi mampu memperkuat Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit, dan Gaya kepemimpinan sebagai variabel Moderasi mampu memperkuat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Abstract

The aim of this research is to determine whether there is an influence of work morale and work environment on employee performance with leadership style as a moderating variable on CV. Maju Prosperous Inti Mojopahit. The role of employees is very important to the success or failure of the company. Problems related to performance are also a tragic issue for companies that program human resource problems. Success in performance depends on work morale, work environment, and leadership style. With less than optimal performance caused by a lack of work enthusiasm among employees and a poor work environment, as well as the implementation of a leadership style that is not wise enough, the results obtained are less than optimal. This research uses quantitative research; the sample in this research is 40 employees. The data collection technique uses a questionnaire, with data analysis using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Homogeneity Test, MRA Interaction Test, R Determination Test, and Statistical Hypothesis Test. By using data processing program SPSS version 22, The research results show that work enthusiasm influences employee performance, the work environment influences employee performance, and leadership style as a moderation variable is able to strengthen work enthusiasm for employee performance at CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit and leadership style as a

moderation variable are able to strengthen the work environment and employee performance at CV. Maju Prosperous Inti Mojopahit.

Keywords: *Work Morale, Work Environment, Employee Performance, Leadership Style*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi aset bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan pelaksanaan perusahaan yang efektif. Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Seiring dengan meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada, sehingga diperlukan seleksi khusus agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan karyawan yang cerdas, terampil, kreatif, rajin, tekun dan professional. Sehingga dicapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal dengan meningkatkan kinerja karyawan.

CV. Maju Sejahtera Inti yang berada di wilayah Kampung Mojopahit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sarana pertanian seperti Insektisida, Fungisida, PPC, Herbisida, Zat pengatur tumbuh pada tumbuhan. Perusahaan ini terletak di Kampung Mojopahit, Kecamatan Punggur, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Yang menjadi distributor perdagangan sarana pertanian memiliki peran dan tanggung jawab sebagai suplayer kios - kios yang berada di berbagai wilayah Lampung. Memberikan produk – produk yang berkualitas demi menciptakan sandang pangan dan tentunya sehat untuk di konsumsi. Karena pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit mengalami kurangnya tingkat semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan hubungan kerja karyawan pada atasan kurang baik yang menjadikan kinerja pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit menjadi kurang optimal. Dengan lingkungan kerja yang dikatakan kurang baik, akan menimbulkan kinerja karyawan menurun. Karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal harus didukung dengan semangat kerja dan lingkungan kerja yang sesuai.

II. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Winulyo (2023:958) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Semangat Kerja

Meurut Pratama (2017:120) semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Lingkungan kerja

Menurut Nabawi, (2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kinerja

Menurut Winarno (2019:84) Menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas

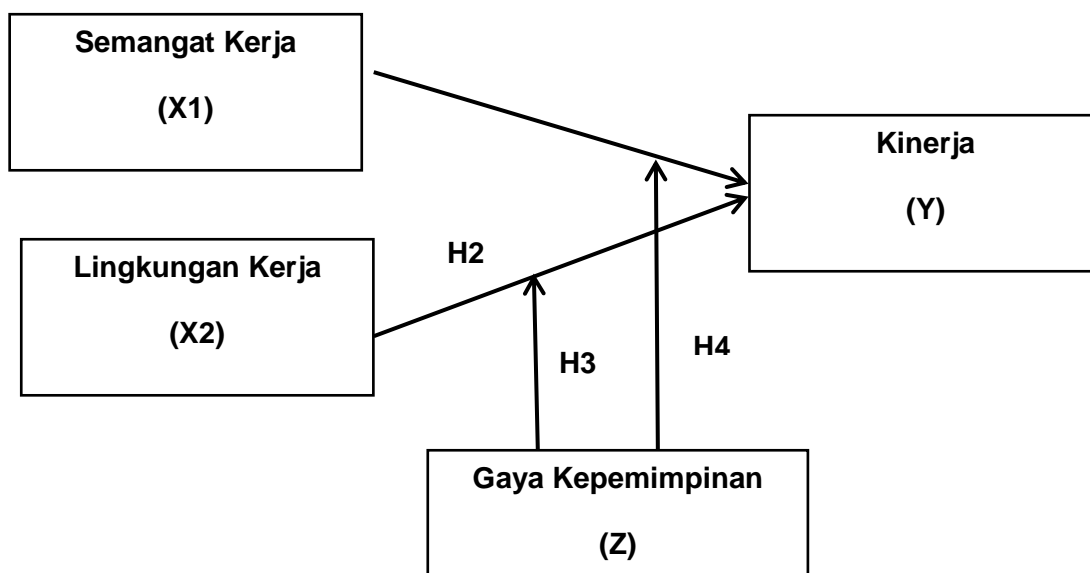
sering dihubungkan dengan produktivitas. Maka dari itu perlu diperhatikan hal – hal penunjang kinerja agar kinerja dari karyawan maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Khotimah, (2021:33) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, akan menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Kerangka Pemikiran

Menurut PUTRI, (2021). Kerangka pemikiran merupakan argumentasi yang dijadikan dasar untuk membuat suatu kesimpulan, hal ini adalah kesimpulan dalam bentuk Hipotesis. Sebelum hipotesis menjadi jawaban sementara yang logis dalam rumusan masalah penelitian dirumuskan, harus membuat landasan dalam bentuk kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran penelitian ini adalah Semangat Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variable bebas, sedangkan variable terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), dan Gaya Kepemimpinan (Z) Sebagai Variabel Moderatingnya. Kerangka Pemikiran penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.



- H1 = Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2 = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 = Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Gaya Kepemimpinan (Z) sebagai Variabel Moderating
- H4 = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Gaya Kepemimpinan (Z) sebagai Variabel Moderating

III. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2017:17) Penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini adalah menggunakan

metode survey. Penelitian ini juga menggunakan analisis data, suatu metode yang bertujuan menguji hipotesis yang menghubungkan antara variable

IV. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil

1. Semangat Kerja (X1)

Dapat disimpulkan jika $r_{Hitung} \geq 0.3044$ maka item kuesioner tersebut dinyatakan adalah valid. Hasil uji dengan responden sebanyak 40 dengan 20 butir item pertanyaan bahwa pada variable Semangat Kerja (X1) dinyatakan Valid.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Dapat disimpulkan jika $r_{Hitung} \geq 0.3044$ maka item kuesioner tersebut dinyatakan adalah valid. Hasil uji dengan responden sebanyak 40 dengan 20 butir item pertanyaan bahwa pada variable Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan Valid.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Dapat disimpulkan jika $r_{Hitung} \geq 0.3044$ maka item kuesioner tersebut dinyatakan adalah valid. Hasil uji dengan responden sebanyak 40 dengan 20 butir item pertanyaan bahwa pada variable Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

4. Gaya Kepemimpinan (Z)

Dapat disimpulkan jika $r_{Hitung} \geq 0.3044$ maka item kuesioner tersebut dinyatakan adalah valid. Hasil uji dengan responden sebanyak 40 dengan 20 butir item pertanyaan bahwa pada variable Gaya Kepemimpinan (Z) dinyatakan Valid.

5. Uji Interaksi (Moderated Regresion Analysis / MRA)

Model Regresi I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.972	6.075		4.034	.000
	Semangat Kerja	.594	.246	.511	2.451	.041
	Moderasi 1	.012	.002	.274	2.815	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel Semangat Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,451 > t_{table}$ yaitu 1.68385 dan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,041 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai signifikansi Sebesar $0,027 < 0,05$ Berkesimpulan bahwan variable Gaya Kepemimpinan (Z) dapat Memoderasi Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Regresi II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.524	7.319		7.247	.000

	Lingkungan Kerja	.342	.117	.320	3.482	.042
	Moderasi 2	.017	.002	.107	2.107	.033
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.482 > t_{table}$ yaitu 1.68385 dan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,042 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai signifikansi Sebesar $0,033 < 0,05$ Berkesimpulan bahwan variable Gaya Kepemimpinan (Z) dapat Memoderasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Uji Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.779	5.376

Berdarkan tabel di atas nilai R2 (R Square) sebesar 0,796. Dengan ini membuktikan kemampuan variable bebas dalam menjalankan varians dari variabel terikat adalah 79,6%. Yang mengartikan variabel bebas mampu memberikan partisipasi sebesar 79,6%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan variabel Semangat Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,451 > t_{table}$ yaitu 1.68385 dan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,041 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) Karena dengan Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.482 > t_{table}$ yaitu 1.68385 dan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,042 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Karena dengan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

3. Pengaruh Semangat Kerja dengan variabel moderasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai signifikansi Sebesar $0,027 < 0,05$ Berkesimpulan bahwan variable Gaya Kepemimpinan (Z) dapat Memoderasi Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan variabel moderasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai

signifikansi Sebesar $0,033 < 0,05$ Berkesimpulan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (Z) dapat Memoderasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasa, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika Semangat kerja di tingkatkan maka kinerja pada karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika lingkungan kerja di tingkatkan maka kinerja pada karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit akan meningkat.
3. Gaya kepemimpinan sebagai variabel Moderasi mampu memperkuat Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit.
4. Gaya kepemimpinan sebagai variabel Moderasi mampu memperkuat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit dapat sekiranya lebih memperhatikan semangat kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan.
2. CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti fasilitas kerja, sirkulasi udara, tata ruang, hubungan kerja atasan dan bawahan. Demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pada karyawan.
3. Pimpinan harus lebih menerapkan sikap gaya kepemimpinan yang adil dan bijaksana serta memberikan contoh tauladan sehingga dapat menumbuhkan Semangat kerja yang tinggi bagi karyawan yang mempengaruhi pada kinerja karyawan itu sendiri
4. Pimpinan harus memperhatikan kembali lingkungan kerja pada Perusahaan agar mencapai standart lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan yang mempengaruhi pada kinerja karyawan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Winulyo, J. M., Aziz, A., & Rachman, P. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK DI SDN SUKABUMI 2 KOTA PROBOLINGGO. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 10(3), 957-970.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).

- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi aan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 31-50.
- PUTRI, M. (2021). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) BELAWAN.
- Sugiyono, 2017, Metode, Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT. Alfabrta: Yogyakarta.
- E. Edison, Y. Anwar, I. Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Halimah, N. (2014). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan kaliorang kabupaten kutai timur. *EJournal Administrasi Negara*, 2(4), 1926-1937.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40-50.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi aan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 31-50.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan: Kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479- 486.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001-012.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinarja Karyawan Pt. Maspion I Pada

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 5. No. 3 (2025)

Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen, 4(2).

Winulyo, J. M., Aziz, A., & Rachman, P. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH PENGGERAK DI SDN SUKABUMI 2 KOTA PROBOLINGGO. EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi, 10(3), 957-970.