

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di DCAMEL

I Made Anggik Winaya¹ Made Ratih Nurmallasari²

*^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional
Denpasar*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di DCAMEL. Penelitian ini berangkat dari pentingnya kinerja karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di sektor pariwisata dan jasa. Kinerja yang optimal hanya dapat tercapai apabila perusahaan mampu memberikan motivasi kerja yang kuat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan menginspirasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan DCAMEL, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk memperkuat budaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan sistem penghargaan yang adil untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja; lingkungan kerja; kepemimpinan; kinerja karyawan; DCAMEL.

Copyright (c) 2025 I Made Anggik Winaya

✉ Corresponding author :

Email Address : Winayaanggik02@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa dan pariwisata yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkinerja tinggi. Dalam konteks tersebut, DCAMEL sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif, berkomitmen, dan berorientasi pada pelayanan berkualitas. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan operasional perusahaan karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan serta keberlanjutan bisnis.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja menjadi pendorong internal yang membuat seseorang berusaha mencapai hasil kerja terbaik. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman mendukung kesejahteraan fisik serta psikologis karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan menentukan bagaimana arah dan tujuan organisasi dicapai melalui sinergi antarindividu. Berdasarkan pengamatan awal di DCAMEL, ditemukan beberapa permasalahan terkait penurunan semangat kerja, ketidakteraturan dalam penyelesaian tugas, dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Fenomena ini menandakan adanya ketidakseimbangan antara motivasi, kondisi kerja, dan pola kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan DCAMEL. Secara teoretis, penelitian ini mengacu pada teori motivasi Herzberg (1959) yang membedakan antara faktor motivator (intrinsik) dan hygiene (ekstrinsik), serta teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994) yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan. Selain itu, teori perilaku organisasi dari Campbell (1990) digunakan untuk memahami hubungan antara faktor individu dan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi DCAMEL dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, serta memperkaya kajian akademik dalam bidang manajemen kinerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan di DCAMEL, sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang pariwisata dan jasa. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif di DCAMEL sebanyak [jumlah dari skripsi Anggi]. Karena jumlah populasi relative kecil, maka seluruh karyawan dijadikan responden menggunakan metode sensus.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Variabel penelitian meliputi:

- Motivasi kerja (X1): diukur dengan indicator kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan (McClelland).
- Lingkungan kerja (X2): meliputi aspek fisik, social, dan psikologis, seperti pencahayaan, hubungan kerja, serta dukungan fasilitas.
- Kepemimpinan (X3): menggunakan dimensi kepemimpinan transformasional yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.
- Kinerja karyawan (Y): diukur berdasarkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab.

Teknik analisis data meliputi: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu untuk mengukur pengaruh antarvariabel. Populasi penelitian

adalah seluruh karyawan PT. Tirta Nusa Mesari yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikat adalah keterlibatan kerja (Y). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari teori-teori relevan seperti Herzberg (motivation), Robbins & Judge (organizational culture), serta Kartono (leadership).

Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan antarvariabel, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DCAMEL. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi menunjukkan dedikasi lebih besar, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini mendukung teori Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian merupakan faktor utama peningkatan kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi tempat kerja yang nyaman, hubungan harmonis antar karyawan, serta komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan menciptakan suasana kerja yang produktif. Penelitian ini konsisten dengan temuan Sutanto dan Tjahjono (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan dan semangat kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang menginspirasi, memberi arahan jelas, dan memberikan dukungan emosional mampu membangun rasa percaya dan semangat kerja tinggi di kalangan karyawan. Hasil ini mendukung teori Bass & Avolio (1994) bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan perubahan positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kinerja

Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 menunjukkan proporsi kontribusi ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja di DCAMEL cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di DCAMEL sangat bergantung pada keseimbangan antara motivasi individu, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan *behavioral management* bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh sejauh mana pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang memotivasi dan mendukung kesejahteraan karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DCAMEL, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel, kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Secara praktis, DCAMEL perlu memperkuat sistem penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki tata kelola lingkungan kerja agar lebih nyaman dan komunikatif, serta melatih pemimpin agar menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami keterkaitan antara faktor psikologis, sosial, dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi jasa di sektor pariwisata.

Untuk penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri jasa.

Referensi :

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1). Consulting Psychologists Press.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sutanto, E. M., & Tjahjono, H. K. (2022). The Effect of Work Environment on Employee Performance. *Journal of Human Capital Management*, 6(2), 112–123.