

**PERANAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA KARYAWAN TOKO ANEKA WANGI BANJARMASIN)**

**ABSTRAK**

Ahmad Ikhwanuddin<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Apriya Santi<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0575

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 0012076001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1104047701

**Email: [ikhwanuddinahmad99@gmail.com](mailto:ikhwanuddinahmad99@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) peranan pemimpin terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi Banjarmasin (2) peranan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi Banjarmasin (3) peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi Banjarmasin (4) Peranan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi Banjarmasin.

Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kualitatif serta mengkaji fenomena yang ada di lapangan. Subjek penelitian yaitu satu orang pemilik toko dan tiga orang karyawan Toko Aneka Wangi. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan cara pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi (*documentation*). Penelitian ini berfokus pada bagaimana peranan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap karyawan Toko Aneka Wangi Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Peranan kepemimpinan berpengaruh secara mendalam terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi Banjarmasin, (2) Peranan motivasi berpengaruh secara mendalam terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi Banjarmasin, (3) Peranan lingkungan kerja berpengaruh secara mendalam terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi Banjarmasin, hal ini mengindikasikan pemimpin atau pemilik toko memahami apa yang bisa memotivasi karyawan serta motivasi adalah hal yang penting gunanya untuk meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk bekerja secara optimal gunanya untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap pengunjung toko ataupun konsumen.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

This research aims to find out: (1) the role of leadership on employee performance in Toko Aneka Wangi Banjarmasin (2) the role of motivation on employee performance in Toko

Aneka Wangi Banjarmasin (3) the role of the work environment to employee performance in Toko Aneka Wangi Banjarmasin (4) Leadership role, motivation and work environment affect employee performance in Toko Aneka Wangi Banjarmasin.

This research design is qualitative research and examines phenomena in the field. The subjects of the study were one store owner and three employees of Aneka Wangi Store. Data collection techniques used by researchers are by way of observation (observation), interview (interview), and documentation (documentation). This research focuses on how the role of leadership, motivation, and work environment for employees of Toko Aneka Wangi Banjarmasin.

The results showed (1) The role of leadership has a profound influence on employee performance at Toko Aneka Wangi Banjarmasin (2) The role of motivation has a profound effect on employee performance at Toko Aneka Wangi Banjarmasin, (3) The role of the work environment has a profound effect on employee performance at Toko Aneka Wangi Banjarmasin.

This indicates that the leader or owner understands what can motivate employees and motivation is important to increase the spirit of employees to achieve maximum results, and the work environment is very influential to work optimally to improve the quality of service to store visitors or consumers.

**Key Words: Leadership, Motivation, Work Environment and Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Pada suatu perkembangan dunia usaha atau perusahaan mengalami kemajuan dan dengan adanya persaingan dagang yang semakin pesat, oleh karena itu perusahaan menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah bagaimana mempunyai tenaga kerja dan menjadikannya menjadi tenaga kerja yang benar-benar di harapkan agar menjadi salah satu aset terbesar dan terpenting bagi perusahaan yang mengerti apa yang semestinya dilakukan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasinya. Oleh karena itu sangat perlu mendapatkan perhatian untuk mengetahui indikator apa saja yang dapat mempengaruhi pada cara

kinerja karyawan yang berkualitas. Indikator nya yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, jaminan kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja,

rekrutmen, dan komitmen organisasi. Di sisi lain, tinggi maupun rendahnya pengetahuan dan *skill* dapat mempengaruhi kemampuan pada tempat penelitian Toko Aneka Wangi dalam meningkatkan kinerjanya.

Toko Aneka Wangi merupakan usaha yang bergerak di bidang penjualan bibit minyak wangi serta menjadi pengecer dan grosir minyak wangi dan produk lainnya.

Sebagai toko yang memiliki nama yang cukup dikenal orang, toko ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal dengan demikian peneliti tertarik untuk menganalisis peranan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan Kerja, terhadap kinerja karyawan pada Toko Aneka Wangi yang terletak di Jalan Niaga Timur Nomor. 06, Pasar Baru Kota Kalimantan Selatan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ Peranan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Toko Aneka Wangi, Banjarmasin, Kalimantan Selatan)

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analisis (Analisis Deskripsi) yaitu mengenai peristiwa atau fenomena yang terjadi di lapangan kemudian dianalisis, diinterpretasikan dan diskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik suatu kesimpulan. Penelitian kualitatif ini berupa keterangan ataupun pemaparan dari apa yang peneliti teliti, bukan berupa angka, hitungan ataupun statistik. Artinya, di dalam penelitian kualitatif ini hanya berupa gambaran dan

keterangan mengenai kinerja karyawan dalam usahanya tersebut.

Menurut Sugiyono (2016) Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah di mana peneliti itu merupakan instrumen kunci.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari data hasil penelitian ini didapatkan dengan cara melalui wawancara secara langsung terhadap empat orang Subjek penelitian yaitu pada karyawan di Toko Aneka Wangi pada bulan Juli 2021. Dimana peneliti mewawancarai pemilik toko, bagian penjualan, bagian pembelian, dan kasir. Berikut deskripsi wawancara peneliti dengan pemilik toko serta karyawan Toko Aneka Wangi.

Adapun penjelasan dari masing-masing kegiatan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1. Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik toko dan karyawan Toko Aneka Wangi, didapatkan keterangan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pemilik Toko Aneka Wangi yaitu H.M. Fauzan yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang artinya pemilik toko senang berbagi pendapat dan bertukar pikiran kepada karyawan toko.

Menurut Zainal (2017) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. Busro (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian dalam Busro (2018) ada lima tipe gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena

mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

- b. Gaya Kepemimpinan Militeristik  
Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
- c. Gaya Kepemimpinan Paternalistik  
Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
- d. Gaya Kepemimpinan Karismatis  
Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
- e. Gaya Kepemimpinan Demokratis  
Kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya. Pemilik toko menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan dalam

toko yaitu yang memberikan wewenang dan secara luas kepada para bawahan. Setiap ada masalah selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya

## 2. Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik toko dan karyawan di Toko Aneka Wangi, didapatkan keterangan bahwa pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan Toko aneka Wangi dengan cara pemberian pujian dalam bekerja dan memberikan bonus berupa uang agar mereka merasa bersemangat dalam berkerja secara optimal. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut.

Menurut Mitchell dalam Sinambela (2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah akan berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

## 3. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik toko dan karyawan di Toko Aneka Wangi, didapatkan keterangan bahwa lingkungan kerja yang ada di Toko Aneka Wangi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. karena karyawan Toko Aneka Wangi mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan bersih agar nyaman untuk dirasakan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan konsentrasi ketika melayani konsumen atau pembeli.

Perubahan atau pengaruh internal dalam lingkungan kerja atau bisnis meliputi permasalahan manajemen puncak (nilai dan budaya, hak dan etika serta program pengembangan), struktur organisasi (manajemen sumber daya strategis), budaya organisasi (filosofi sumber daya manusia), ukuran organisasional (pengendalian perilaku). Pengaruh lingkungan kerja adalah peranan dan perilaku yang mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang.

Menurut Gibson (1997) dalam Afid Fildianto (2012) Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah alat perkakas yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di Toko Aneka Wangi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan tenang bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis antar karyawan setempat maupun atasan dan bawahannya, lingkungan yang bersih sangat menunjang karena enak dilihat serta dirasakan, serta didukung oleh sarana dan prasarana

yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat secara optimal.

Menurut Roelofsen (2002), Musriha (2011), Leblebici (2014) menyatakan bahwa, lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

## **PENUTUP**

1. Kepemimpinan pada Toko Aneka Wangi memiliki sikap yang sangat bertoleransi, disiplin, tegas dan mampu memutuskan masalah.
2. Karyawan merasa termotivasi jika diberi stimulus yaitu bonus. Karena bonus tersebut dapat

meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih optimal. Karyawan sangat menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, bersih dan nyaman karena menunjang kenyamanan serta memberikan konsentrasi yang cukup untuk melayani pembeli atau konsumen dan lingkungan kerja yang bersih, supaya enak dipandang.

Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management* 10(3), 271-278

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*

*Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*

Bandung: PT Alfabet.

Gibson. Ivancevich dan Donnelly. (1997).

*Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I.*

*Erlangga, Jakarta.*

Mangkunegara. (2013). *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan. Bandung: PT. Remaja*

*Rosdakarya.*

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009.

*Manajemen Sumber Daya*

*Manusia. Bandung: PT. Remaja*

*Rosdarya.*