

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN UPT PT DAN HMT MAGETAN

Sunarti<sup>1)</sup>, Dwi Murniyati<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

[sunartimanajemen@gmail.com](mailto:sunartimanajemen@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

[Murniyati@unipma.ac.id](mailto:Murniyati@unipma.ac.id)

### Abstract

*This study aims to a) provide empirical evidence related to the influence of democratic leadership style on the work motivation of UPT PT employees and HMT Magetan. b) in providing concrete evidence related to the influence of the work environment on the work motivation of employees working at UPT PT and HMT Magetan. c) in providing concrete evidence related to leadership style and work environment on the work motivation of employees who work at UPT PT and HMT Magetan. This type of research is Quantitative Research. The research sample contained 37 respondents. The sampling technique applied is census sampling. Data was taken by applying a questionnaire which was distributed to all employees of UPT PT and HMT Magetan. The data analysis step applied is multiple linear regression analysis through the use of the IBM SPSS Statistics 25 program. The research obtained are: a) democratic leadership style has a significant influence on the motivation to work of UPT PT employees and HMT Magetan. b) the work environment has a significant influence on the motivation of UPT PT employees and HMT Magetan. c) democratic leadership style and work environment simultaneously and partially have a significant influence on the motivation to work UPT PT and HMT Magetan.*

**Keywords:** *Democratic Leadership Style, Work Environment, Work Motivation*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan dalam a) memberi pembuktian empiris terkait pengaruh gaya kepemimpinan demokratis pada motivasi kerja dari pegawai UPT PT Dan HMT Magetan. b) dalam memberi pembuktian nyata terkait pengaruh lingkungan kerja pada motivasi kerja dari pegawai yang bekerja di UPT PT Dan HMT Magetan. c) dalam memberi pembuktian nyata terkait gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja pada motivasi kerja dari pegawai yang kerja di UPT PT Dan HMT Magetan. Jenis penelitian ini ialah Penelitian Kuantitatif. Sampel penelitiannya terdapat sejumlah 37 responden. Teknik mengambil sampel yang diterapkan ialah sensus sampling. Data diambil dengan menerapkan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai UPT PT Dan HMT Magetan. Langkah penganalisisan data yang diterapkan ialah analisis regresi linier berganda melalui penggunaan dari program IBM SPSS Statistik 25. Perolehan penelitian yang diperoleh ialah: a) gaya kepemimpinan demokratis memberi pengaruh signifikan pada motivasi kerja karyawan UPT PT Dan HMT Magetan. b) lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan pada motivasi kerja karyawan UPT PT Dan HMT Magetan. c) gaya Kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial memberi pengaruh signifikan pada motivasi kerja UPT PT Dan HMT Magetan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia disebut sebagai suatu sumber daya organisasi yang memiliki peran utama dalam menggapai keberhasilan sekaligus tujuan organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan sumber daya lainnya yang ada pada lingkungan organisasi guna mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dikelola secara sesuai mampu memberi dorongan rasa semangat bekerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, wajib adanya kerja sama dan koordinasi secara baik dan pemimpin pun memiliki peran untuk memimpin anggota kelompok. Gaya kepemimpinan disebut sebagai suatu faktor penting untuk meningkatkan motivasi bekerja. Lilik Lufina (2022) mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis memberi pengaruh berkelanjutan pada motivasi bekerja karyawan.

Pemimpin pada UPT PT Dan HMT Magetan dalam rentang enam tahun terakhir mengalami pergantian pemimpin yang mengakibatkan beragamnya gaya kepemimpinan dari tiap individu dalam tiap periode yang diampunya. Berdasar dari sumber data yang diperoleh dari pegawai UPT PT Dan HMT Magetan yakni dengan karyawan organisasi ini sejumlah 37 individu mampu memberi kemudahan pemimpin supaya semakin dekat dengan karyawan dalam memberi dorongan semangat bekerja melalui interaksi sekaligus dapat menjadi suatu motivasi bekerja bagi karyawan.

Berdasar hasil wawancara bersama Bapak Mairun, S. Pt sebagai kepala sub bagian TU mengemukakan yakni selaras pada pergantian pemimpin UPT yang terbaru mengakibatkan gaya kepemimpinan dari pemimpin baru ini pun tidak selaras dengan pemimpin UPT sebelumnya yang sudah pernah memimpin. Pemimpin baru yang enggan dalam ikut serta dan meminta saran dari karyawan ketika saat pengambilan keputusan mengakibatkan timbulnya rasa kurang dihargai oleh pemimpin. Hal tersebut mengakibatkan adanya rasa kurang memperoleh hasrat bersemangat bekerja dari pemimpin. Maka karyawan terasa kurang adanya motivasi bekerja melalui pemimpin. Berikut ialah data karyawan UPT PT Dan HMT Magetan semenjak tahun 2017 hingga 2022

**Tabel 1**

Data Jumlah Karyawan UPT PT dan HMT Magetan Tahun (2017-2022)

| Tahun | Jumlah Karyawan | Laki-Laki | Perempuan |
|-------|-----------------|-----------|-----------|
| 2017  | 39              | 34        | 5         |
| 2018  | 38              | 33        | 5         |
| 2019  | 38              | 31        | 7         |
| 2020  | 37              | 30        | 7         |
| 2021  | 37              | 29        | 8         |
| 2022  | 37              | 29        | 8         |

Sumber: data dari kepegawaian UPT PT dan HMT Magetan, 2017 hingga 2022

Mengacu pada data di atas didapatkan data yakni banyaknya pegawai yang bekerja pada UPT PT Dan HMT Magetan semenjak tahun 2017 hingga 2022 selalu mengalami penurunan pegawai dan bukan terjadi peningkatan. Yang mana semenjak tahun 2020 hingga 2022 jumlah pegawai pada UPT PT Dan HMT Magetan terdapat 37 Individu saja dalam satu perusahaan. Lalu pada tahun 2018 terdapat 38 individu dengan penurunan satu pegawai yang keluar dan pada tahun 2017 terdapat 39 individu yang mengalami penurunan satu pegawai kembali. Jumlah pegawai tersebut selalu mengalami penurunan sebab ada pegawai yang pindah bekerja di daerah lain dan ada pula pegawai yang sudah pension.

Jumlah karyawan yang selalu mengalami penurunan tentu memberi pengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang juga menurun, sebab dengan bidang kerja yang beragam sekaligus banyak membuat tiap karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang semakin banyak. Berikut ialah data telur konsumsi yang dijual oleh UPT sekaligus HMT Magetan.

**Tabel 2**  
Data Jumlah Telur Konsumsi yang dijual UPT PT dan HMT Magetan  
Tahun 2017-2022

| Tahun | Jumlah Penjualan Telur (Per Biji) |
|-------|-----------------------------------|
| 2017  | 122.880                           |
| 2018  | 118.080                           |
| 2019  | 110.400                           |
| 2020  | 106.280                           |
| 2021  | 101.720                           |
| 2022  | 99.120                            |

Sumber: data berasal dari bendahara yang ada di UPT PT dan HMT Magetan, 2017 hingga 2022

Mengacu pada data di atas pendapatan yang diperoleh melalui telur konsumsi yang dijual dari UPT PT dan HMT Magetan pun terjadi penurunan pula dari tiap tahun pemerolehannya. Pendapatan dari hasil jual dengan mengacu pada data yang didapatkan tersebut, paling banyak terjadi pada tahun 2017, yang mana banyaknya penjualan terdapat sebanyak 122.880 butir. Lalu pada tahun 2022, yang mana banyaknya penjualan terdapat sebanyak 99.120 butir. Sebagai langkah peningkatan produktivitas bekerja karyawan di UPT PT Dan HMT Magetan ini diharuskan menjalankan strategi supaya dapat memberi dorongan semangat bekerja karyawan. Mengacu pada masalah tersebut, terkait faktor-faktor yang mampu memberi pengaruh motivasi karyawan dalam kerja di . UPT PT dan HMT Magetan ialah: gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber daya Manusia (SDM) umumnya termasuk sebuah bagian yang amat penting pada suatu organisasi dan termasuk aset untuk suatu organisasi yang wajib dikelola. Sebab tanpa adanya SDM pada suatu organisasi, maka semua kegiatan tidak dapat dijalankan, tujuan organisasi pun tidak dapat dicapai. Hamali (2016) mengemukakan sumber daya manusia disebut menjadi suatu sumber daya yang ada pada organisasi, dengan mencakup seluruh insan yang menjalankan aktivitas. Seluruh aktivitas yang dijalankan didasarkan dalam tujuan organisasi yang sudah dirumuskan. Nurul Khurotin (2018), mengemukakan peranan penting dari SDM di suatu organisasi ialah agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Oleh karenanya, sebuah organisasi alangkah baiknya melakukan peningkatan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan SDM di organisasi dengan pelaksanaan yang didasarkan pada analisis kebutuhan kerja karyawan, sehingga pengembangan karyawan wajib berdasar pada keperluan dari tiap karyawan. SDM menentukan berhasilnya organisasi dalam mencapai tujuan (Dadan Ahmad Fadili, dkk, 2018).

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Woods dalam (laliasa et al, 2018), mengemukakan yakni yang dikatakan sebagai gaya kepemimpinan demokratis disebut sebagai keahlian dalam memberikan pengaruh insan lainnya agar dapat kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah dirumuskan melalui tahap beragam aktivitas yang nantinya dijalankan bersama pemimpin dan karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis termasuk gaya kepemimpinan yang memiliki kendali penuh terhadap karyawan yakni bebas turut serta dalam mengambil putusan dan penyelesaian kerja. Bentuk dari pelaksanaan ini mampu mengarah pada keberhasilan dalam memimpin sekaligus tujuan organisasi mampu tercapai sebagaimana mestinya. Selain itu, gaya kepemimpinan mengarah ke permasalahan dari tiap anggota kelompok beserta pemimpin lain dalam suatu organisasi, yang seluruhnya turut serta secara aktif dalam perilaku, menyusun perencanaan, Menyusun keputusan implementasi disiplin bekerja (yang ditanamkan dengan senang hati dari kelompok-kelompok dalam keadaan demokratis) (Kartono 2016).

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017), mengemukakan lingkungan kerja disebut sebagai sebuah situasi yang mana ada beragam kelompok yang mempunyai bermacam-macam kelengkapan yang mendukung dalam menggapai tujuan perusahaan selaras pada harapan dan tujuan perusahaan. Situasi dalam lingkungan kerja pun juga beragam, yang dapat mengarah dan berimbas pada sumber daya yang ada

didalamnya. Mangkunegara (2017), mengemukakan lingkungan kerja diartikan menjadi seluruh sarana dan bahan yang didapat, lingkungan seputaran daerah seseorang kerja, seperti apa cara kerja dan pengaturan kerja secara personal atau berkelompok. Setiap lingkungan kerja sudah pasti mempunyai sarana yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dari tiap bidang.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi disebut sebagai suatu faktor yang sangat penting untuk memberi dukungan tata laku karyawan agar mau semakin rajin dan antusias untuk menyelesaikan tugas/kerja agar tercapai tujuan organisasi secara maksimal. Dengan adanya motivasi, dapat memberikan pengaruh besar bagi tiap karyawan. Sebab motivasi dapat membangkitkan gairah bekerja seseorang, yang semula sudah bosan dapat kembali bersemangat. Atasan yang memberi motivasi dapat menjadi dorongan rasa semangat dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya. Ardeswati dan Luturlean (2019), menguraikan yakni motivasi termasuk rasa sedia dalam menjalankan upaya besar untuk mencapai tujuan organisasi yang diselaraskan pada langkah dalam pemenuhan suatu keperluan individu dalam suatu organisasi tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Metode yang diimplementasikan terhadap penelitian ini yakni metode survei. Metode survei disebut sebagai metode penelitian yang mana informasi didapat dengan alami dari kuesioner atau menjalankan wawancara. Penelitian ini memiliki tujuan dalam melihat pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikat. Teknik untuk mengumpulkan data dengan diterapkan pada penelitian ini ialah melalui kuesioner. Kuesioner diterapkan dalam pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuesioner agar dijawab oleh responden/ pegawai . UPT PT Dan HMT Magetan. Sampel dari penelitian ini didapat melalui penggunaan *sampel jenuh*.

Variabel terikat yang diterapkan pada penelitian ini ialah motivasi kerja. Penelitian ini melakukan deteksi terhadap pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja. Teknik penganalisisan data yang diterapkan yakni penganalisisan regresi linier berganda melalui penggunaan dari aplikasi IBM SPSS Statistik 25

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini dijalankan di UPT PT sekaligus HMT Magetan yang berada pada Jalan Daerah Maspati Magetan, Ds. Prampelan, Kec. Karangrejo, Kab. Magetan, Prov. Jawa Timur, Indonesia. UPT PT Dan HMT Magetan merupakan bagian dalam melaksanakan tata cara membibit ternakan sekaligus Hijauan Makanan Ternak Magetan, Dinas Peternakan Prov. Jawa Timur. Perusahaan ini mempunyai fungsional dalam melaksanakan dan melayani pada bidang bibit

perternakan dan hijauan pakan ternak. Organisasi ini telah didirikan semenjak tahun 1951 yang memiliki luas 51.750 meter persegi dan telah memiliki sertifikat. Tanas dengan luas seperti itu mempunyai bangunan kantor, kendang, rumah, jalanan, dan lahan hijauan makanan (HMT). UPT PT Dan HMT Magetan berada pada pinggir jalan raya Maospati Magetan yang berstruktur tanah lempung pasir dan tanah liat.

### Uji Validitas

Uji validitas diterapkan dalam melihat valid atau tidak kuesioner. Ghazali (2018), mengemukakan yakni tiap pertanyaan disebut valid jika  $r$  hitung (dari  $r$  setir butir mampu mengacu ke kolom (*Pearson Correlation*) lebih besar dibanding  $r_{tabel}$ , atau mampu pula mengacu pada nilai  $Sig \leq 0,05$  sehingga disebut valid. Hasil pengujian Validitas dari Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, dilihat yakni penilaian  $r$  hitung  $> r_{tabel}$  (0,275) beserta penilaian  $Sig \leq 0,05$  sehingga setiap pertanyaan yang diterapkan pada penelitian ini mampu dikatakan ialah valid. Perolehan dari pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja, terlihat yakni penilaian  $r$  hitung  $> r_{tabel}$  (0,275) beserta penilaian  $Sig \leq 0,05$  sehingga seluruh pertanyaan yang diterapkan pada penelitian ini ialah valid. Perolehan pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja, terlihat yakni penilaian  $r$  hitung  $> r_{tabel}$  (0,275) dan penilaian  $Sig \leq 0,05$  sehingga seluruh pertanyaan yang diterapkan pada penelitian ini ialah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas memperlihatkan arti yakni seluruh instrumen kuesioner telah mampu dipercaya menjadi sarana mengumpulkan data sebab instrumen ini telah baik (Arikunto, 2010). Agar mampu melakukan pengukuran reliabilitas menerapkan statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Selanjutnya oleh Arikunto (2006), mengemukakan bahwasanya instrumen pada penelitian mampu disebut reliabel jika pada suatu nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$ . Nilai reliabilitas atas tiap variabel melebihi atau selaras pada 0,600. Sehingga dari tiap variabel mampu disebut reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Terkait suatu penelitian, keberadaan Analisis Linier Berganda terdapat manfaat dalam memperoleh penggambaran seluruh hubungan dari variabel bebas dengan terikat serta agar mengetahui kinerja di perusahaan secara simultan dan parsial. Ghazali (2018), mengemukakan yakni agar memperoleh hasil yang sesuai alangkah baiknya agar menjalankan pengujian asumsi klasik dulu lalu

menjalankan pengujian linier berganda. Analisis regresi linier berganda berguna dalam melihat keterkaitan dari variabel bebas terhadap terikat. Di bawah ini ialah hasil penganalisisan regresi linier berganda yang dijalankan melalui IBM SPSS Statistik 25 ialah :

**Tabel 3**

**Rekap Hasil Penganalisisan Regresi Linier Berganda**

| Variabel                                       | Unstandardized Coefficients |           | Standartized Coefficients | t     | Sig.  | Koefisien Determinasi Parsial |
|------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|-------|-------------------------------|
|                                                | B                           | Std Error | Beta                      |       |       |                               |
| ( Constants )                                  | 9,102                       | 4.161     | -                         | 2,107 | 0,036 | -                             |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis (X <sub>1</sub> ) | 0,418                       | 0,163     | 00,291                    | 2.559 | 0,015 | 16,2                          |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )             | 0,572                       | 0,101     | 0,647                     | 5,689 | 0,000 | 48,8                          |

a. Variabel Dependen Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasar tabel tersebut mampu diperoleh koefisien korelasi berganda ® sejumlah 0,760 berarti seluruh variabel bebasnya yakni variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) sekaligus pada Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai besar keterkaitan yang besar pada variabel terikat Motivasi Kerja (Y).

Mengacu pada hasil penganalisisan regresi berganda dari tabel di atas tersebut sehingga persamaan regresi linier berganda yang didapat ialah:

$$Y = 9,102 + 0,418 X_1 + 0,572 X_2$$

### Uji Hipotesis

#### a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dijalankan dalam mengacu kesesuaian dari fungsi regresi sampel untuk menafsirkan nilai secara sesuai. Hasil pada uji F menerapkan IBM SPSS Statistik 25 yang mampu diacu melalui tabel berikut:

**Tabel 4**

**Hasil Uji F**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|-------|----------------|----|-------------|---|-----|
|-------|----------------|----|-------------|---|-----|

|   |            |         |    |        |        |      |
|---|------------|---------|----|--------|--------|------|
| 1 | Regression | 130.560 | 2  | 65.280 | 23.256 | .000 |
|   | Residual   | 95.440  | 34 | 2.807  |        |      |
|   | Total      | 226.000 | 36 |        |        |      |

a. Predictors (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. variabel Dependen Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan, 2023

Melalui perolehan penganalisisan data dari tabel di atas mampu terlihat yakni sig.  $F \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) lalu pada F hitung  $> F$  tabel ( $23,256 > 3,27$ ) hasil tersebut memperlihatkan  $H_0$  ditolak selanjutnya memperlihatkan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat penaruh simultan secara baik berkelanjutan dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) sekaligus pada Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) pada Motivasi Kerja ( $Y$ ) atau gaya memimpin secara demokratis beserta lingkungan kerja memberi pengaruh baik berkelanjutan pada motivasi kerja pegawai dari UPT PT Dan HMT Magetan. Hasil penelitian ini memperlihatkan yakni variabel gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja memberi pengaruh baik berkelanjutan pada motivasi kerja pegawai UPT PT Dan HMT Magetan. Menjawab dari penelitian ini ialah semua pegawai dari perusahaan UPT PT Dan HMT Magetan. Berdasar hasil perolehan informasi melalui responden mampu didapat simpulan yakni karyawan dengan senang hati menerima bonus atau hadiah dari pemimpin sebagai dorongan semangat bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan memiliki rasa mau dari dirinya sendiri agar berkembang sehingga mampu meningkatkan kualitas hidup. Karyawan pun dapat dengan ikhlasnya melaksanakan tugas organisasi dalam perwujudan tujuan organisasi sekaligus karyawan mampu pula mengembangkan kemampuan dalam mengasah keahlian yang selaras pada tugas kerja dari tiap karyawan sehingga timbullah kreativitas yang mampu menghasilkan nilai dari hasil kerja tersebut.

### Uji Parsial (Uji t)

Perolehan atas uji t (uji parsial) menerapkan IBM SPSS Statistik 25 mampu mengacu dalam tabel berikut:

**Tabel 5**  
Hasil Uji t

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig  | Correlations |         |      |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1 (Constant)      | 9.102                       | 4.161      |                           | 2.187 | .036 |              |         |      |
| Gaya Kepemimpinan | .418                        | .163       | .2911                     | 2.559 | .015 | .419         | .402    | .285 |

|                  |      |      |      |       |      |      |      |      |
|------------------|------|------|------|-------|------|------|------|------|
| Demokratis       |      |      |      |       |      |      |      |      |
| Lingkungan Kerja | .572 | .101 | .647 | 5.689 | .000 | .705 | .698 | .634 |

a. Variabel Independen : Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan, 2023

Berdasar data 4.14 mampu didapatkan yakni :

- a) Mengacu terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) pada penelitian ini, sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,015 \leq 0,05$ ) selanjutnya pada  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,559 > 1,691$ ) hasil di atas memperlihatkan  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima yang memiliki arti bahwasanya adanya pengaruh parsial yang baik berkelanjutan atas variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) pada variabel Motivasi Kerja ( $Y$ ) ataupun bentuk kepemimpinan demokratis memberi pengaruh baik berkelanjutan pada motivasi kerja pegawai UPT PT Dan HMT Magetan. Berdasar informasi yang diperoleh dari para penjawab mampu didapat simpulan yakni pemimpin UPT dalam tiap pengambilan putusan selalu mengikutsertakan karyawan agar turut serta memberi pendapat, pemimpin UPT pun selalu menghargai dan mengakui tiap kemampuan dalam diri karyawan. Bahkan pemimpin UPT pun mampu menerima secara sukarela jika karyawan memberi kritik dan saran terhadapnya, sekaligus pemimpin UPT pun dapat kerja sama dan menjaga kebersamaan bersama karyawan selama kerja.
- b) Mengacu variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) beserta  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,689 > 1,691$ ) hasil tersebut memperlihatkan  $H_0$  ditolak lalu  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial yang baik berkelanjutan atas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) pada variabel Motivasi Kerja ( $Y$ ) atau lingkungan kerja memberi pengaruh baik berkelanjutan dalam motivasi kerja karyawan UPT PT Dan HMT Magetan. Berdasar informasi yang didapat melalui responden mampu diperoleh simpulan yakni UPT PT Dan HMT Magetan memiliki lingkungan kerja yang cahayanya sesuai sehingga mampu menyokong karyawan dalam penyelesaian tugas secara semakin cepat, melalui cadangan oksigen yang memadai pun dapat membantu karyawan pula agar selalu sehat dan memakai penataan warna ruangan yang sesuai sehingga tercipta rasa nyaman kerja oleh karyawan. Bahkan lingkungan kerja pun wajib jauh dari suara gaduh yang mampu membuat konsentrasi karyawan berkurang saat penyelesaian tugas dan wajib mempunyai fasilitas bekerja secara memadai dan mendukung sehingga mampu membuat karyawan cepat menyelesaikan pekerjaannya. Hubungan yang dijalin pemimpin dan karyawan secara baik sehingga mampu sama-sama menghargai sebab mampu

membangun hubungan harmonis antara rekan kerja agar dapat mengurangi permasalahan kerja.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada hasil analisa data dalam penelitian ini, sehingga mampu didapat simpulan sebagaimana di bawah ini:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis memberi pengaruh signifikan pada motivasi kerja karyawan UPT PT Dan HMT Magetan.
2. Lingkungan Kerja memberi pengaruh signifikan pada motivasi kerja karyawan UPT PT Dan HMT Magetan.
3. Gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial memberi pengaruh signifikan pada motivasi kerja UPT PT Dan HMT Magetan.

Berdasar hasil simpulan di atas saran pada penelitian ini ialah UPT PT Dan HMT Magetan diharap supaya selalu menjalin interaksi sekaligus selalu menjaga hubungan baik dari pemimpin dengan karyawan supaya karyawan semakin semangat untuk kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja yang kondusif pun wajib selalu diperhatikan dan dipertahankan supaya pekerjaan lekas terselesaikan dan tujuan UPT PT Dan HMT Magetan dapat dicapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardeswati, M., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta. *eProceedings of Management*, 6(3).
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi. Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Khurotin, N. (2018). *Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 42-52.
- Lufina, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sales Bank Rakyat Indonesia Cabang Muara

Teweh. *Jurnal Ilmu Ekonomi (Manajemen Perusahaan) Dan Bisnis*, 4(02), 49-56.

Mangkunegara, A. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.