

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.
INDOSAT PERSERO TBK SEMARANG : GERAI INDOSAT OOREDO
HUTCHISON SEMARANG)**

Bagas Catur Saputro¹, Askar Yuniarto²
Universitas Stikubank Unisbank Semarang^{1,2}
bagascatursaputro@mhs.unisbank.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran). Sebagai salah satu faktor penting dalam sumber daya manusia, kinerja karyawan berperan krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 110 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dan uji hipotesis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Indosat Persero Tbk Semarang (Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran Outlet). As one of the important factors in human resources, employee performance plays a crucial role in achieving company goals. Primary data were obtained through questionnaires distributed to 110 employees selected using purposive sampling techniques. The analysis methods include validity testing with factor analysis, reliability testing using Cronbach Alpha, and hypothesis testing with multiple regression analysis. The results of the study indicate that leadership style, work environment, and work motivation have a positive and significant influence on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kompetisi perusahaan menjadi semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga persaingan luar negeri. Meskipun sekarang di era globalisasi saat ini teknologi juga dapat memberikan keunggulan, namun hal itu bukan satu-satunya faktor terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam mengelola perusahaan atau organisasi. Modal utama yang dibutuhkan adalah kemampuan manusia yang menjalankan tugas tersebut. Maka

untuk menghadapi situasi tersebut perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dari suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga peran sumber daya manusia menjadi penting dalam kompetisi untuk jangka pendek maupun jangka panjang dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia juga merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Pada dasarnya, kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai akan tercipta jika dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Pandanaran No 131, Mugassari, Kecamatan Semarang Selatan., Kota Semarang, Jawa Tengah, 50134. Perusahaan ini menawarkan layanan komunikasi untuk pengguna telepon genggam dengan pilihan prabayar maupun pascabayar dengan merek IM3 dan 3, ditambah jasa jasa lainnya seperti saluran internet melalui media serat optik dengan merek Indosat HiFi, saluran komunikasi via suara untuk telepon tetap, serta layanan multimedia dan komunikasi data. PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) berkomitmen mendorong inovasi, meningkatkan pengalaman digital pelanggan, dan menciptakan nilai yang bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan dengan kuesioner kepada beberapa karyawan, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul pada kinerja, seperti pada tabel berikut :

Table 1.
Data Pra-Survey Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) 2020 – 2022

No	Tahun	Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan / Realisas	Penurunan
1	2020	72,65	-
2	2021	72,32	0,33
3	2022	72,08	0,24

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan juga berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dari tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing masing (Sembiring, 2020). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantara lain Gaya Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja dan Motivasi. Menurut Kasmir (2016) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) saat di PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) terlihat tidak ada perbedaan gaya kepemimpinan. Secara umum dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan di PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) cenderung menunjukkan gaya yang tidak kuat dalam mengelola generasi karyawannya. Dengan demikian seseorang pemimpin harus dapat menjalin hubungan pribadi yang baik dengan bawahannya, sehingga timbul rasa saling mengormati, saling mempercayai, saling tolong menolong, dan senasib sepenanggung. Gaya kepemimpinan sangat terkait dengan cara seseorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya agar kinerja bawahannya sesuai dengan arahan yang diberikan (Sunarsi,2018).

Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin sangat menggantungkan pada hasil akhir nanti, dimana dengan gaya atau strategi yang dimiliki pemimpin tersebut di satu hal terkadang sangat menguntungkan tetapi tidak jarang juga membuat sebuah kesalahan, oleh karena itu, harus memahami dengan baik gaya kepemimpinan yang mereka gunakan masing masing, untuk dapat mengurangi kesalahan atau kegagalan dalam memimpin (Sunarsi,2018). Kajian empiris yang untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Farida Agustin (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Heni Herawati, Dwi Ermawati (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana (2021) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam melaksanakan proses jasa layanan tersebut. Kondisi lingkungan kerja di kantor PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) saat ini dimana masih kurangnya media yang menginformasikan nilai - nilai perusahaan kedalam lingkungan kerja seperti media cetak yang dapat diaplikasikan di lingkungan kantor sehingga dapat menjadi media yang selalu mengingatkan ataupun mendorong karyawan dalam melakukan aktifitas dalam lingkungan kerja. Maka dari itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Sarwono (2005) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan menguatkan para karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan

kinerja para pegawai. Kajian empiris yang untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Dio Saputra, Jhon Fernos (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang pintar, cakap terampil, melainkan juga membutuhkan orang yang mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sesuai visi dan misi tujuan dari organisasi. Motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT Indosat Persero Tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran) saat ini kurang optimal, itu menjadi faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan. Maslow dalam Mangkunegara (2016) mengatakan motivasi adalah keadaan yang mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan. Selain itu pegawai juga harus mampu mengikuti intruksi yang diberikan oleh pimpinan mengenai dorongan dan semangat yang diberikan oleh pimpinan, dengan begitu terjadi sinkronisasi pimpinan dan bawahannya. Kajian empiris yang untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Jus Samuel Sihotang (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kemampuan dan Keahlian, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja. Menurut Mangkunegara (2014) dimensi kinerja terbagi menjadi 5 dimensi, Antara lain yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas dikerjakan, Tanggung jawab, Kerja sama, dan Inisiatif. Menurut Mangkunegara (2014) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain :

1. Kualitas kerja
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Ketelitian
 - c. Sesuai mutu
2. Kuantitas kerja
 - a. Target
 - b. Kemampuan

- c. Hasil yang diperoleh
- 3. Tanggung jawab
 - a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
 - c. Menyelesaikan tugas yang ditugaskan
- 4. Kerja sama
 - a. Jalin kerja sama
 - b. Kekompakan
 - c. Keharmonisan
- 5. Inisiatif
 - a. Kemampuan mengatasi masalah
 - b. Memberikan arahan kepada rekan kerja
 - c. Memecahkan masalah

Gaya Kepemimpinan

Busro (2018), mengemukakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seseorang 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. Dampak gaya kepemimpinan menurut Nuriyah (2021) antara lain meliputi : Menciptakan visi, Terciptanya sinergi, Terciptanya perubahan, Memotivasi bawahan, Membelajarkan organisasi. Menurut Busro (2018), dimensi dan indikator gaya kepemimpinan diantaranya sebagai berikut :

- 1. Struktur prakarsa
 - a. Menyusun bagian kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Tujuan
- 2. Pertimbangan
 - a. Kepercayaan
 - b. Pengambilan gagasan
 - c. Tingkat kepedulian

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dampak lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan lingkungan kerja yang baik adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi yaitu :

- 1. Lingkungan kerja fisik
 - a) Pencahayaan
 - b) Peralatan Kerja
 - c) Ruang Gerak
 - d) Sirkulasi Udara
 - e) Keamanan

2. Lingkungan kerja non fisik
 - a) Hubungan dengan rekan kerja
 - b) Hubungan dengan atasan
 - c) Kerja sama antar karyawan

Motivasi Kerja

Maslow dalam Mangkunegara (2016) mengatakan motivasi adalah keadaan yang mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan. Menurut Afandi (2018) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: Kebutuhan hidup, Kebutuhan masa depan, Kebutuhan harga diri, dan Kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengacu pada teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam Mangkunegara (2016). Maslow menjelaskan bahwa teori kebutuhan dapat di definisikan sebagai kesenjangan dalam diri. Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2016) Antara lain sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological)
 - a. Sandang
 - b. Pangan
 - c. Papan
2. Kebutuhan rasa aman (safety)
 - a. Menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman
 - b. Adanya asuransi kesehatan
 - c. Adanya asuransi kecelakaan
3. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)
 - a. Adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan
 - b. Kebutuhan untuk bekerja secara kelompok
 - c. Penyesuaian diri di lingkungan kerja
4. Kebutuhan pengakuan (esteem)
 - a. Rasa bangga atas prestasi kerja
 - b. Rasa bangga atas jabatan
 - c. Rasa bangga atas status
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)
 - a. Kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - b. Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan
 - c. Adanya pelatihan yang diberikan oleh organisasi

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang penulis akan teliti adalah PT. Indosat Persero tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indosat Persero tbk Semarang (Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Pandanaran). Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu menggunakan karakteristik yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan purposive sampling adalah 110 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh peneliti langsung dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada semua responden.

HASIL PENELITIAN**Table 2.**
Hasil Uji Validitas

Variable	Indicator	Nilai KMO (Kecukupan Sampel) > 0,5	Faktor Loading > 0,4	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,867	0,811	Valid
	X1.2		0,819	Valid
	X1.3		0,893	Valid
	X1.4		0,895	Valid
	X1.5		0,892	Valid
	X1.6		0,790	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,914	0,815	Valid
	X2.2		0,828	Valid
	X2.3		0,794	Valid
	X2.4		0,820	Valid
	X2.5		0,825	Valid
	X2.6		0,789	Valid
	X2.7		0,761	Valid
	X2.8		0,770	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,935	0,783	Valid
	X3.2		0,830	Valid
	X3.3		0,819	Valid
	X3.4		0,822	Valid
	X3.5		0,827	Valid
	X3.6		0,767	Valid
	X3.7		0,843	Valid
	X3.8		0,847	Valid
	X3.9		0,811	Valid
	X3.10		0,809	Valid
	X3.11		0,868	Valid
	X3.12		0,898	Valid
	X3.13		0,810	Valid
	X3.14		0,801	Valid
	X3.15		0,788	Valid
Kinerja (Y1)	Y.1	0,946	0,695	Valid
	Y.2		0,809	Valid
	Y.3		0,850	Valid
	Y.4		0,856	Valid
	Y.5		0,864	Valid
	Y.6		0,850	Valid
	Y.7		0,871	Valid
	Y.8		0,800	Valid
	Y.9		0,864	Valid
	Y.10		0,870	Valid
	Y.11		0,850	Valid
	Y.12		0,860	Valid
	Y.13		0,814	Valid
	Y.14		0,837	Valid

Y.15	0,864	Valid
------	-------	-------

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai KMO dari variabel independen dan variable dependen semuanya $> 0,5$, sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Nilai loading factor dari keseluruhan indikator variable independen dan dependen adalah $> 0,4$, sehingga semua indikator dalam variabel adalah Valid.

Table 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Indicator	Standart Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,7	0,807	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,7	0,768	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,7	0,774	Reliabel
4	Kinerja	0,7	0,774	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel dan bisa dilakukan langkah selanjutnya

Table 4.
Hasil Uji Regresi Berganda

No	Hubungan antar Variabel	Nilai Koefisien Standarized	t Hitung	Sig
1	Gaya Kepemimpinan	0,324	3,627	0,000
2	Lingkungan Kerja	0,212	2,377	0,019
3	Motivasi Kerja	0,207	2,237	0,027

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,324 X1 + 0,212 X2 + 0,207 X3$$

Hasil persamaan regresi diatas mengandung arti bahwa :

- 1) Dapat ditujukan semua varibel independen berpengaruh positif terhadap dependen.
- 2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja adalah gaya kepemimpinan
- 3) Variabel yang paling kecil sumbangannya terhadap variabel dependen adalah variabel motivasi kerja

Table 5.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Koefisien Determinasi (Adj R ²)	Anova F	Sig.
Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi	0,315	17,693	0,000

Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,315 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 31,50% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebesar 69,50% dijelaskan oleh variable lain diluar model.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen-nya. Dari hasil analisis regresi pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 17,693 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis I : Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 diperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Uji Hipotesis II : Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 diperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Uji Hipotesis III : Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5 diperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin sesuai tingkat gaya kepemimpinan yang diciptakan oleh karyawan maka kinerja pun akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah tingkat sesuai gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Soulthan S. Batubara (2020), Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar (2021) dan Farida Agustin (2021) bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang baik akan menjadikan lingkungan yang kondusif bagi karyawan maka kinerjanya akan memberikan dampak akan kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin efektif motivasi yang diterima oleh karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adinata dan Yuniarto (2024) dan Putri Puspita dan Yuniarto (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pertama, gaya kepemimpinan yang sesuai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan; semakin baik kecocokan gaya kepemimpinan pemimpin, semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kedua, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting; perusahaan yang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung akan melihat peningkatan kinerja dari karyawan. Ketiga, motivasi kerja yang efektif menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja; semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga faktor ini saling terkait dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir, S. (2016, January). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis, In *New Labor Forum* (Vol. 25, No. 1, pp. 52-59). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Mangkunegara, A. P., & Anwar, H. H. (2020). The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Job Performance in the Company. *Solid State Technology*, 63(6), 1158-1178
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagfarindo Persada.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Adinata, R. S., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/LIAB/article/view/4581>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906. <https://dx.doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3557135>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123). <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/13272>

- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/13272>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1613>
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542. Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v4i3.4523>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/23>
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6566>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/penelitian_ipteks/article/view/2109
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.