

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada Merchandiser SIMP di PT Hasta Ayu Nusantara)

Angga Setiawan¹, Agtovia Frimayasa²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Email: 11119031mahasiswa@undira.ac.id

Abstrak

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam arti mutu dan jumlah yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu dan melaksanakan tugas kerja sesuai dengan yang telah diputuskan. Hasil kinerja yang kuat dapat mengungkapkan keberhasilan organisasi. Kajian ini dilakukan oleh PT Hasta Ayu Nusantara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kepemimpinan, tempat kerja, dan motivasi karyawan mempengaruhi kesuksesan karyawan. Teknik penelaahan penulis meliputi pengumpulan, pengorganisasian, analisis, dan penyajian data sedemikian rupa sehingga temuan dapat dipertanggungjawabkan dan bersifat ilmiah.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi ditentukan oleh kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang positif, dan sementara banyak variabel dapat mempengaruhi kinerja, salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Dari persiapan hingga penilaian, sumber daya manusia adalah pemain kunci dan dapat menggunakan sumber daya lainnya.

Selain memegang peranan penting, SDM memiliki potensi yang harus disadari sepenuhnya oleh pelaku bisnis untuk mencapai kinerja yang optimal dan menggembirakan untuk hasil yang efektif yang akan menghasilkan laba bagi perusahaan. Salah satu strategi untuk mengalahkan saingan adalah memiliki sumber daya manusia dan karyawan yang sangat bersaing. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah tiga variabel utama yang berdampak pada kesuksesan karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang menjalankan kepemimpinan menurut perilaku dan karakter yang dikembangkan (Frimayasa et al., n.d.). Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja bawahannya. Dengan demikian seorang pemimpin harus dapat menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengan memimpin, sehingga timbul rasa saling hormat-menghormati, percaya mempercayai, saling tolong-menolong dan senasib sepenanggungan. Seorang pemimpin harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu menyusun rencana tentang apa yang dilakukan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Siagian, 2018), tempat kerja adalah tempat karyawan melakukan semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karyawan dapat merasa aman dan termotivasi dalam suasana kerja yang positif. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap dan terampil melainkan juga membutuhkan orang yang giat bekerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sesuai visi misi tujuan dari organisasi. Menurut (Parashakti & Setiawan, 2019)

motivasi kerja merupakan sebuah dorongan baik berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Karena tidak akan optimal jika karyawan itu sendiri tidak giat bekerja dan tidak mau bekerja keras.

PT Hasta Ayu Nusantara adalah bisnis yang mengalihdayakan layanan periklanan dan menawarkan layanan tenaga kerja terampil untuk tujuan pemasaran dan pengembangan penjualan. Perusahaan melakukan berbagai kegiatan promosi lainnya antara lain; Regular Store Promotions (SPG, MD, TL), Events (Seasonal, Outdoor, Indoor, Sampling, Branding, Spreading, Cooking Demonstrasi, dll) dan Payroll. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, PT Hasta Ayu Nusantara harus memberikan pelayanan yang optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia secara profesional melalui sikap peduli dan disiplin kerja. Sehingga kinerja karyawan harus memenuhi standar dan tujuan yang ditetapkan oleh bisnis perusahaan.

Masalah pertama yang memengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal adalah masalah kepemimpinan. Sebagai divisi yang bekerja di areal lapangan, peran seorang pemimpin sangat penting agar bisa mengkoordinir anggota timnya di area. Hambatan komunikasi menjadi poin penting sebagai divisi yang bekerja di area lapangan dan supervisor area yang kurang agresif dalam memutuskan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Supervisor area yang terlalu menekan output tanpa mengetahui kendala karyawan dalam mencapai target seperti program kompetitor yang lebih menarik, kemudian target yang dinaikkan namun tidak sesuai dengan kapasitas penjualan di outlet, membuat kinerja karyawan menurun karena merasa terbebani pekerjaan mereka. Selain kendala tersebut, karena tidak adanya cuti kerja bagi karyawan telah mendorong beberapa karyawan memanfaatkan ijin sakit agar tidak bekerja.

Permasalahan selanjutnya adalah lingkungan kerja, jauhnya jarak antar outlet kunjungan membuat kinerja karyawan kurang produktif karena menyita waktu perjalanan yang lebih lama. Sebagai divisi yang bekerja di area lapangan, kondisi jalan dan cuaca yang buruk sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

PT Hasta Ayu Nusantara memotivasi karyawan untuk bekerja dengan memberikan penghargaan dan insentif, namun supervisor area kurang memperhatikan insentif karyawan di tempat kerja. Selain itu, kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan, hubungan antar karyawan yang satu dengan yang lain kurang kompak dan berakhirnya masa kontrak kerja berdampak pada semangat kerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Bustomi & Waluyati, 2019) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik unit produksi PT Pagilaran, gaya kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Suawah et al., 2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Daya Bisnis Saranajaya Manado.

Berdasarkan konteks permasalahan yang ada dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Merchandiser SIMP di PT Hasta Ayu Nusantara).

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Agtovia Frimayasa, 2023) Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja berkorelasi dengan prestasi karyawan dalam bekerja. Pencapaian yang optimal dapat mendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh korporasi. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan prestasi karyawan dalam bekerja untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang harus dibebankan. Menurut (Lolowang et al., 2019) Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan pemasaran menentukan efektivitas karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecakapan mempengaruhi bawahan melalui komunikasi langsung atau tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang dengan pengertian, kesadaran dan kesenangan untuk mengikuti kemauan pemimpin. Selain itu, gaya kepemimpinan dipandang sebagai prediktor penting keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Agtovia Frimayasa, 2023) Kepemimpinan, menurut (Lolowang et al., 2019), adalah kapasitas untuk mengawasi orang lain dan membujuk mereka untuk bekerja dengan giat untuk mencapai hasil terbaik. (Siagian, 2018) mendefinisikan seorang pemimpin sebagai seseorang yang mengelola tim, mahir dalam prinsip dan praktik manajemen, dan memiliki kapasitas untuk membimbing tim menuju tujuan bersama.

Lingkungan Kerja

Setiap entitas, secara umum, terus-menerus berinteraksi dengan dunia tempatnya berada. Produktivitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh tempat kerja. Lingkungan kerja, menurut (Syardiansah & Utami, 2019) adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja suatu bisnis dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Ruang kerja dan fasilitas di sekitar pekerja yang melakukan pekerjaannya dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik pekerjaan mereka dilakukan. Menurut (Siagian, 2018), tempat kerja adalah tempat karyawan melakukan semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karyawan dapat merasa aman dan termotivasi dalam suasana kerja yang positif.

Berdasarkan pendapat tentang lingkungan kerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang pegawai dan dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, seperti kebersihan ruang, cahaya dan hubungan antar rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Saragih & Simarmata, 2019) Penelitian kuantitatif menggunakan statistik untuk melakukan analisis dengan tujuan menguji teori yang sudah ada sebelumnya, menyelidiki kelompok atau sampel tertentu, dan mengumpulkan data melalui pertanyaan penelitian.

Gedung PT Hasta Ayu Nusantara yang terletak di Jalan Jatinegara Timur no. 36 RT. 06/RW. 04 Kel. Bali Mester, Kec. Jatinegara, Jakarta Timur, menjadi lokasi penelitian. Pemilihan lokasi penelitian mempertimbangkan betapa mudahnya peneliti memasuki ruang kerja dan mengumpulkan data penelitian. Dari Januari 2023 hingga April 2023, penelitian dilakukan selama tiga bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi *merchandiser* SIMP di PT Hasta Ayu Nusantara sebanyak 105 karyawan. Ukuran sampel untuk penelitian ini dihitung menggunakan metode Slovine dengan selang kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%, sehingga dapat ditentukan sebanyak 83 sampel. Data yang terkumpul diolah dengan metode regresi berganda dengan SPSS 24.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,600	0,213	Valid
2	0,635	0,213	Valid
3	0,655	0,213	Valid
4	0,776	0,213	Valid
5	0,759	0,213	Valid
6	0,619	0,213	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Kepemimpinan dinyatakan Valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,751	0,213	Valid
2	0,687	0,213	Valid
3	0,746	0,213	Valid
4	0,820	0,213	Valid
5	0,501	0,213	Valid
6	0,674	0,213	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Lingkungan Kerja dinyatakan Valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,717	0,213	Valid
2	0,787	0,213	Valid
3	0,703	0,213	Valid
4	0,743	0,213	Valid
5	0,853	0,213	Valid
6	0,838	0,213	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Motivasi Kerja dinyatakan Valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,840	0,213	Valid
2	0,860	0,213	Valid
3	0,782	0,213	Valid
4	0,804	0,213	Valid
5	0,819	0,213	Valid
6	0,749	0,213	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	r Tabel	Keterangan
X1	0,761	0,600	Reliabel
X2	0,775	0,213	Reliabel
X3	0,857	0,213	Reliabel
Y	0,890	0,213	Reliabel

Sumber: Output Pengolahan dengan Ms. Excel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas semua variabel memiliki keandalan yang baik karena memiliki r hitung lebih besar dari r tabel seperti dapat dilihat pada tabel 5 dengan demikian masing-masing pernyataan dalam kuesioner dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41889118
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.039
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dapat diketahui outputnya mengindikasikan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan $0,20 > 0,05$ berarti data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolineeritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolineeritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.338	2.258		-2.364	.021		
	Gaya Kepemimpinan	.486	.092	.405	5.306	.000	.629	1.591
	Lingkungan Kerja	.351	.081	.311	4.340	.000	.711	1.406
	Motivasi Kerja	.362	.075	.337	4.848	.000	.758	1.319

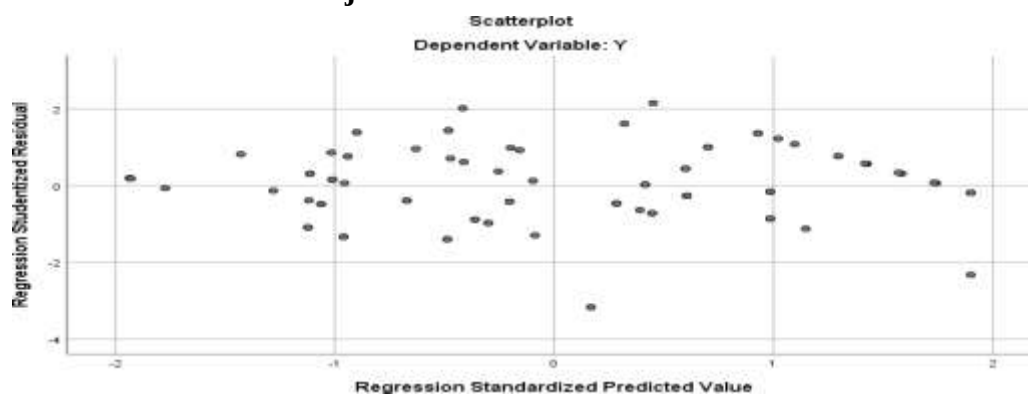
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS

Berdasarkan hasil data dapat diketahui nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja lebih dari 0,10 dan nilai VIF dibawah 10,0. Hal ini menunjukkan bahwa yang ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 8
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat titik-titik menyebar mengumpul dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu y, ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji F antar Variabel
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.805	3	135.268	64.731	.000 ^b
	Residual	165.087	79	2.090		
	Total	570.892	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS

Hasil uji simultan atau uji F test diketahui nilai Fhitung sebesar 64,731 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau Bersama – sama.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji t antar Variabel

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.338	2.258		-2.364	.021
	Gaya Kepemimpinan	.486	.092	.405	5.306	.000
	Lingkungan Kerja	.351	.081	.311	4.340	.000
	Motivasi Kerja	.362	.075	.337	4.848	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS

Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan atau X1 diperoleh Sig probabilitas 0,000. Nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusan adalah H0 ditolak dan H1 diterima, artinya signifikan yang artinya sebagian Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan atau X1 memiliki t hitung yaitu 5,306 dengan t tabel = 0,248 sehingga t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap variabel Y.

Adapun melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta di kolom tersebut Koefisien Standar. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel tersebut Gaya Kepemimpinan sama dengan 0,405 atau sama dengan 40,5% yang berarti besarnya nilai ini menunjukkan nilai positif dan signifikan yang berarti jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan pada Kinerja karyawan PT Hasta Ayu Nusantara akan mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan tentu dipengaruhi oleh berbagai hal, biasanya seseorang akan bertambah kinerja jika dia mendapatkan feedback sesuai dengan apa yang telah dia lakukan atau yang dia selesaikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya kebijakan dari seorang pemimpin untuk dapat mensejahterakan karyawannya. Karena perusahaan itu harus menjadi tempat karyawan dapat merasakannya dengan adanya pemimpin yang memahami keinginan karyawannya.

Dengan pesatnya perkembangan dunia bisnis saat ini, gaya Kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam banyak hal mempengaruhi perilaku bawahannya. Demikian seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengannya memimpin, sehingga timbul rasa saling menghargai, kepercayaan percaya, saling membantu dan bernasib sama. Jadi satu Pemimpin mampu berpikir sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan serta mampu merencanakan apa yang harus dilakukan.

Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja atau X2 diperoleh probabilitas sig sebesar 0,000. Nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H2 diterima, artinya signifikan yang artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara variabel Lingkungan Kerja atau X2 memiliki t hitung sebesar 4,340 dengan t tabel = 0,248. sehingga t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 mempunyai kontribusi ke variabel Y.

Adapun melihat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta pada kolom Standardized koefisien. Dari tabel di atas didapatkan nilai Beta untuk variabel Environment Kerja sebesar 0,311 atau 31,1%. Artinya besarnya nilai tersebut menunjukkan positif dan nilai signifikan, yang berarti jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan PT Hasta Ayu Nusantara akan meningkat ditingkatkan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Menciptakan lingkungan kerja yaitu kenyamanan, keamanan dan kesenangan adalah salah satu cara perusahaan untuk mewujudkannya dapat meningkatkan kinerja pegawainya. kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik jika manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakcocokan lingkungan kerja dapat terlihat konsekuensi dalam jangka panjang. Apalagi kondisi lingkungan Pekerjaan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan mengakibatkan Elektabilitas perusahaan akan menurun karena kinerja karyawan yang buruk.

Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja atau X3 diperoleh probabilitas Sig dari 0.000. Nilai sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H3 diterima, artinya signifikan sehingga secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Motivasi Kerja atau X3 memiliki t hitung sebesar 4,848 dengan t tabel = 0,248. Jadi t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap variabel Y.

Adapun melihat besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta pada kolom Standardized koefisien. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel Motivasi Kerja sama dengan 0,337 atau sama dengan 33,7%. Artinya besarnya nilai menunjukkan nilai positif dan signifikan, yang berarti jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai PT Hasta Ayu Nusantara akan meningkat ditingkatkan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap, cakap dan terampil, namun yang terpenting mereka mampu bekerja keras dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu motivasi yang baik akan menghasilkan peningkatan kualitas kinerja pegawai. Motivasi adalah hasil dari sejumlah proses internal atau eksternal pada individu, yang menyebabkan munculnya semangat dan ketekunan dalam melakukan kegiatan aktivitas tertentu.

Uji Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.700	1.446

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 12 terlihat nilai *R Square* sebesar 0,711. Urusan ini berarti 71,1% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada uji t dimana t hitung 5,306 > t tabel 0,248 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor mempengaruhi Kinerja karyawan PT Hasta Ayu Nusantara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat

- pada uji t dimana $t_{hitung} 4,340 > t_{tabel} 0,248$ dengan signifikansi 0,000 dan koefisien 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor mempengaruhi Kinerja karyawan PT Hasta Ayu Nusantara.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada uji t dimana t_{hitung} sebesar $4,848 > t_{tabel} 0,248$ dengan signifikansi 0,000 dan koefisien 0,337. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor mempengaruhi Kinerja karyawan PT Hasta Ayu Nusantara.
 4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Itu menunjukkan bahwa bersama-sama, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasta Ayu Nusantara.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka sarannya yang akan diberikan berdasarkan variabel yang diteliti:

1. Diharapkan pimpinan bagian SDM PT Hasta Ayu Nusantara dapat terus berlanjut meningkatkan gaya kepemimpinannya dan selalu menjaga hubungan komunikasi yang baik dan efektif antara manajemen dan karyawan maupun antar karyawan. Ini karena gaya kepemimpinan juga merupakan faktor penentu dalam setiap perubahan perilaku pegawai yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Dapat menyediakan, memelihara dan memperbaiki kondisi lingkungan pekerjaan yang lebih nyaman yang membuat karyawan merasa tenang dan bersemangat tentang pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik jika karyawan mampu bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidacocokan lingkungan kerja bisa berdampak buruk pada tingkat eksistensi perusahaan. Selanjutnya, keadaan lingkungan kerja yang buruk dapat menuntut banyak usaha dan waktu lebih banyak dan mengurangi kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen perusahaan sangat diperlukan memikirkan cara lain atau kebijakan terkait dengan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Referensi

- Agtovia Frimayasa, Sintia Devi Nurnadila, D. H. P. (2023). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt dimarco mitra utama. 2(2), 150–158.
- Anggreni, N., Sitiari, W., Indiani, W. P., & Pertamawati, P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 84–91. <https://doi.org/10.22225/jj.5.2.557.84-91>
- Angreni, L., Yasa, S., & Sitiari, S. W. (2019). The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 48–59. <https://doi.org/10.22225/jj.6.1.604.48-59>
- AR Syamsuri, Z. S. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *Pusat Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Politeknik Negeri Balikpapan*, Vol 2, No.
- Bustomi, M. Y., & Waluyati, L. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 3(2), 384–397. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2019.003.02.14>
- D Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. Darmayanti, F. E., & Sanusi, F. (2018). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional Dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 1–20. <https://doi.org/10.35448/jmb.v11i1.4284>
- Dewi, P., Sari, M., & Ratnawati, S. (n.d.). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case study on the rotary section of CV Sinar Sengon Sejahtera). 2(2), 2021. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/IJATB>
- Fasochah, R. T. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Fenti Hikmawati, M. S. (2017). Metodologi penelitian / Dr. Fenti Hikmawati, M.Si. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1169796>
- Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia.
- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariete SPSS 25.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Kepemimpinan, G., Kerja, M., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., & Efnita, T. (2018). Titik Efnita. In *JIM UPB* (Vol. 6, Issue 2).
- Kerja, P. K., Kerja, K., Kepemimpinan, D., Karyawan, K., & Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)* |, 1(3), 8–15. <https://ijabo.a3i.or.id>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- MN, N., & Suryaman, E. A. (2018). The influence of organizational culture and work motivation toward employee performance (case study on employees of pt inoac polytechno indonesia). *Jurnal Manajemen*, 22(1), 74–90. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i1.314>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). FACTORS THAT INFLUENCE

EMPLOYEE PERFORMANCE: MOTIVATION, LEADERSHIP, ENVIRONMENT, CULTURE ORGANIZATION, WORK ACHIEVEMENT, COMPETENCE AND COMPENSATION (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). 1(4).

<https://doi.org/10.31933/DIJDBM>

Parashakti, R. D., & Lukertina, L. (2020). Is Employee's Performance Influenced by Incentives and Work Motivation? 120(Icmeb 2019), 37–39. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.008>

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>

Perkasa, D. H., Surachman, H., & Ali, H. (2018). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employees ' Performance (A Case Study on Employees at Department of Human Resource Development ESDM). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences (SJHSS)*, 3(2), 240–246. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2018.3.2.9>

Phinari, H., & Bernarto, I. (2020). THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON NURSE PERFORMANCE (CASE IN S HOSPITAL). 1(5). <https://doi.org/10.31933/DIJMS>

Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>

Seta, A. B. (n.d.). pengaruh kepemimpinan, konflik kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Enigma, *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(1), 97–110.

Siagian, M. (2018). EFFECT OF LEADERSHIP, TRAINING, AND HUMAN RESOURCES COMPETENCY TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES. In *Jurnal Apresiasi Ekonomi* (Vol. 6).

Apresiasi Ekonomi (Vol. 6).

Suawah, Y. S., Mangantar, M., Lumanauw, B., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1–10.

Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(2), 196.

<https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>

Wulandari, R. (n.d.). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2097>