

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH TIRTA SAMUDRA

¹Wahyudi, ²Soedarmanto, ³Juli Prastyorini, ⁴Nur Widyawati

STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya.

E-mail: 1idathoyoichi@gmail.com, 2soedarmanto@stiamak.ac.id, 3juli.prastyorini@stiamak.ac.id,
4nur.widyawati@stiamak.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Anugerah Tirta Semesta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup karyawan PT. Anugerah Tirta Semesta, dengan teknik pengambilan sampel probability sampling sebanyak 52 responden. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda yang dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, serta variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif.

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

Abstract

This study aims to evaluate the impact of Leadership Style (X1), Work Environment (X2), and Work Motivation (X3) on Employee Performance (Y) at PT. Anugerah Tirta Semesta. The research employs a quantitative approach. The population consists of employees of PT. Anugerah Tirta Semesta, with a sample size of 52 respondents selected through probability sampling. The analysis method used is multiple linear regression with the aid of SPSS version 25 software. The results indicate that the Leadership Style variable (X1) has a positive and significant effect, the Work Environment variable (X2) also has a positive and significant effect, and the Work Motivation variable (X3) shows a positive and significant effect. Overall, these three variables collectively have a significant and positive impact.

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

I. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Faktor penentu tercapainya tujuan suatu organisasi ditentukan oleh tindakan dan kebiasaan organisasi itu sendiri. Pentingnya sumber daya manusia dalam berbagai inisiatif juga tercermin dalam manajemen yang menentukan kapabilitas suatu perusahaan. Upaya pengembangan sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan. Saat ini, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat dan lingkungan teknologi dan bisnis yang terus berkembang. Globalisasi dan perubahan kebutuhan konsumen menimbulkan tantangan besar bagi organisasi bisnis. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan harus melatih dan mengembangkan karyawannya (Charles & Kristiawati, 2022).

Selama proses magang peneliti menemukan sebuah kejadian yakni tentang permasalahan dalam pembagian tugas dalam menjaga kestabilan sumber daya manusia. Bisa dikatakan dibutuhkan pengembangan pada gaya kepemimpinan manajer dalam merencanakan, mempertimbangkan dan bertindak secara adil dalam memberikan tugas kepada karyawan. Agar dapat mencapai kinerja yang ideal, meminimalisir stres kerja karyawan yang harus selalu siap siaga saat melaksanakan tugas terbukti saat peneliti melakukan magang di perusahaan tersebut.

Penelitian ini juga merupakan replikasi modifikasi dimana peneliti menyilangkan antar variabel dan obyek baru dari penelitian terdahulu yaitu dari (Wulandari et al., 2021) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dan penelitian terdahulu dari (Yulianty, 2022) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan anataran pada PT. POS Indonesia (Persero) di kota padang.

Pada penelitian ini juga diperkuat oleh sebelumnya yang dilakukan oleh (Rexady et al., 2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh (Yulianty, 2022), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Effendy & Fitria, 2020), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2021) menyatakan hal yang berbeda dengan penelitian yang lain dijelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh (Prakoso & Efendi, 2022), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan writing akademis tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Tetapi juga berharap dapat mampu memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif. Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tirta”***

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?

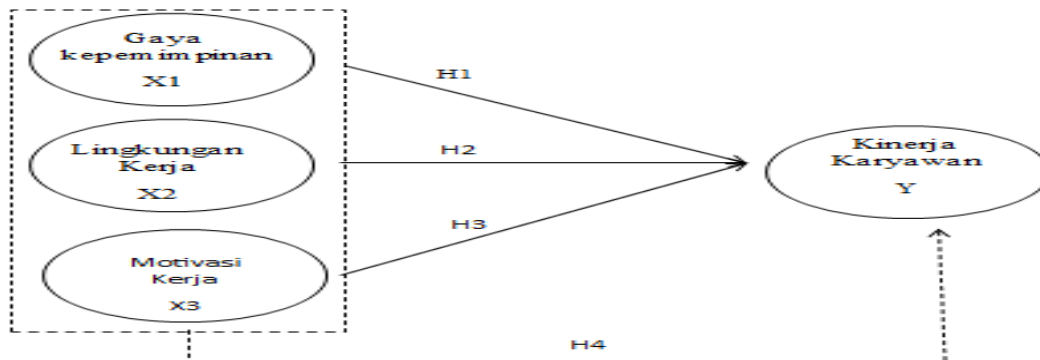
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra

Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya harus dilakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan ialah sebagai berikut :

H1 :Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

H2 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

H3 : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

H4 :Ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

II. LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian (Widyawati et al., 2021) dijelaskan tentang gaya kepemimpinan sebagai berikut. Menurut (M. & Rivai, 2009) gaya kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budaya mereka. Menurut (Kartini, 2014) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan khusus sejak lahir”. Sedangkan menurut (Yukl, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan. Pada penelitian yang lain dalam (Priyohadi et al., 2020) dijelaskan tentang transformasional kepemimpinan yakni (Kraus & Wilson, 2012) mengatakan bahwa pengembangan kepemimpinan berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi, termasuk adanya budaya organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito 2013, dalam Yulianty, 2022), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka, seperti AC, pencahayaan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut (Sedamayanti, 2015), lingkungan kerja adalah tempat dimana individu dan kelompok bekerja, termasuk cara kerja dan rutinitas mereka, baik secara individu maupun kelompok. (Rivai 2006, dalam Prakoso & Efendi, 2022) Lingkungan kerja terdiri dari seluruh sarana dan prasarana yang berpusat pada pegawai yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi stasiun kerja, peralatan dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, dan ketenangan. (Nitisemito 2010, dalam Prakoso & Efendi, 2022) menjelaskan: “Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada pekerja.” Ini mungkin bersifat fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung. Ini berkisar pada apa yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan mereka selama bekerja.

Motivasi Kerja

Menurut (Effendy & Fitria, 2020), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri individu untuk secara sadar melaksanakan pekerjaan yang ada. Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras memungkinkan mereka mencapai tujuan pribadi. Hal ini, pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berkontribusi pada setiap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Rivai, 2016), terdapat tiga faktor utama yang menjadi sumber motivasi yaitu kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini

mencakup rasa aman di tempat kerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan atas prestasi kerja, dan perlakuan adil dari manajemen, (Bambang, 2014) juga menyatakan menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan terutama memberikan kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mas'ud dalam Yulianty, 2022) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil dari upaya yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Sedangkan (Mangkunegara, 2014) mengaitkan produktivitas dengan istilah performance atau kinerja actual, yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses yang disebut yang diukur dalam jangka waktu tertentu terhadap standar atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan (Purwanto, 2023). (Mangkunegara, 2017) menyatakan: "Kinerja merupakan hasil proses kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pelaksanaan pekerjaannya." (Fahmi, 2017), "Kinerja adalah keberhasilan pencapaian proses yang ditentukan dan diukur dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang disusun dengan sangat rinci dan terstruktur, sehingga saat pengumpulan informasi di lapangan, hanya perlu melaksanakan apa yang telah direncanakan sebelumnya (Sugiyono, 2018). dalam penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan PT. Anugerah Tirta Samudera dengan populasi 100 karyawan. Menggunakan teknik probability sampling dimana penulis mengambil sampel secara acak dari populasi dan Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Husain Umair, 2018). Berdasarkan hasil perhitungan rumus tersebut maka jumlah yang sampel yang akan digunakan untuk mewakili jumlah populasi dan keakuratan sebanyak 52 orang. Metode pengumpulan informasi data diperoleh lewat observasi, kuesioner dan sebagai pendukung peneliti menggunakan studi pustaka jurnal penelitian dan peneliti sebelumnya

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 data dibawah menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin dengan jenis laki-laki berjumlah 30 orang dengan tingkat presentase 57,7% dan Responden dengan jenis perempuan berjumlah 22 orang dengan tingkat presentase 42,3%. Hal ini menunjukkan penelitian yang

dilakukan oleh penulis rata-rata yang mengisi kuisioner karyawan pada PT. Anugerah Tirta Samudera didominasi oleh laki-laki..

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	57,7%
2	Perempuan	22	42,3%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 dibawah karakteristik usia menunjukkan kuisioner diisi oleh responden pada usia 17-30 mencapai 50 orang dengan presentase 96,2% dan pada usia 30-40 data menunjukkan hanya 2 orang. Artinya, pada kuisioner ini yang didominasi oleh karyawan yang berusia 17-30 tahun..

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rata-Rata Usia	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
1	17-30	50	96,2%
2	30-40	2	3,8%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

1. Uji Validitas

Pada dasarnya data dikatakan valid apabila nilai pearson correlation > nilai r tabel dan jika nilai pearson correlation < dari nilai r tabel maka data dikatakan tidak valid. Hasil olah data menunjukkan, bahwa pada tabel 3, 4, 5, 6 dibawah menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah nilai pearson correlation > 0,276, artinya seluruh pernyataan dikatakan valid dan dapat dinyatakan layak untuk uji reliabilitas.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai Pearson Correlation</u>	<u>Nilai r Tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X1.1	0,583	0,276	Valid
X1.2	0,677	0,276	Valid
X1.3	0,580	0,276	Valid
X1.4	0,531	0,276	Valid
X1.5	0,532	0,276	Valid
X1.6	0,451	0,276	Valid
X1.7	0,471	0,276	Valid
X1.8	0,640	0,276	Valid
X1.9	0,654	0,276	Valid
X1.10	0,693	0,276	Valid

Tabel

4 Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja
(X2)

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai Pearson Correlation</u>	<u>Nilai r Tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X2.1	0,553	0,276	Valid
X2.2	0,427	0,276	Valid
X2.3	0,678	0,276	Valid
X2.4	0,657	0,276	Valid
X2.5	0,708	0,276	Valid
X2.6	0,564	0,276	Valid
X2.7	0,540	0,276	Valid
X2.8	0,699	0,276	Valid
X2.9	0,726	0,276	Valid
X2.10	0,329	0,276	Valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai Pearson Correlation</u>	<u>Nilai r Tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X3.1	0,583	0,276	Valid
X3.2	0,690	0,276	Valid
X3.3	0,540	0,276	Valid
X3.4	0,431	0,276	Valid
X3.5	0,522	0,276	Valid
X3.6	0,451	0,276	Valid
X3.7	0,471	0,276	Valid
X3.8	0,640	0,276	Valid
X3.9	0,554	0,276	Valid
X3.10	0,493	0,276	Valid

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai Pearson Correlation</u>	<u>Nilai r Tabel</u>	<u>Keterangan</u>
Y.1	0,543	0,276	Valid
Y.2	0,427	0,276	Valid
Y.3	0,658	0,276	Valid
Y.4	0,557	0,276	Valid
Y.5	0,408	0,276	Valid
Y.6	0,574	0,276	Valid
Y.7	0,450	0,276	Valid
Y.8	0,679	0,276	Valid
Y.9	0,563	0,276	Valid
Y.10	0,429	0,276	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu tes dapat menghasilkan hasil yang konsisten, yang mencakup tingkat ketepatan dan ketelitian hasil. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan adalah konsisten atau stabil (Sugiyono, 2014). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan software SPSS versi 25. Jika nilai Cronbach alpha $\geq 0,60$, maka variabel tersebut dianggap reliabel. Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitasnya. Hasil olah data menunjukkan bahwa diketahui nilai Cronbach Alpha variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,783, variabel lingkungan kerja sebesar 0,788, variabel motivasi kerja sebesar 0,780 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,784 $> 0,60$. Artinya, nilai yang dihasilkan standart dan layak uji selanjutnya.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,783	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,788	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,780	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas data penelitian ini menggunakan teknik one-sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hipotesis yang digunakan adalah jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesa diterima namun jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesa ditolak. Dapat diinterpretasikan bahwa nilai hasil uji teknik Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa regresi terdistribusi normal karena nilai yang dihasilkan $0,171 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa layak untuk uji selanjutnya. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 8 Hasil Uji Teknik Kolmogorov-Smirnov Test

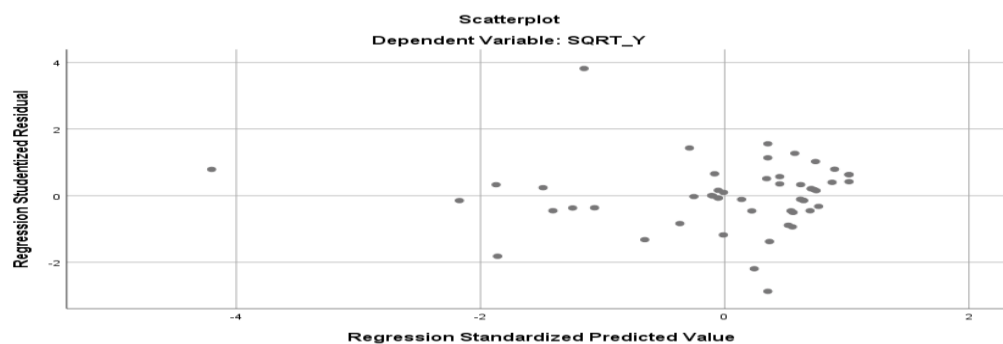
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33307510
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.065
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

b. Uji

Heteroskedastisitas

Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot, di mana kriteria penyebaran titik-titik data berada di sekitar angka 0 dan tidak terkumpul di satu area, melainkan tersebar di atas dan di bawah angka tersebut. Berdasarkan hasil uji dibawah pada tabel 9 dapat diinterpretasikan bahwa tidak terdapat pola atau grafik berbentuk plot maupun berbentuk gelombang dan dari penyebaran titik grafik didapatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas



c. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dinyatakan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai cut off yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Dapat diinterpretasikan pada tabel dibawah menunjukkan nilai toleransi pada variabel gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,120, 0,114, dan 0,125 $> 0,10$. Sementara untuk nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 8,670, 8,757 dan 8,026 < 10 . Dari hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi sebuah indikasi multikolinieritas pada model regresi.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

	Collineanty Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan_X1	.120	8.670
Lingkungan Kerja_X2	.114	8.757
Motivasi kerja_X3	.125	8.026

a. Dependent variabel : Kinerja Karyawan_Y

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

c. Uji Linieritas

Pada dasarnya menurut (Ghozali, 2011) jika nilai signifikansi linearitas $> 0,05$ maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

Pada Tabel 11 dibawah Dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan linearitas pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai 0,595, 0,914 dan 0,255 $> 0,05$.

Tabel 11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Signifikan	Standart	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,595	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,914	0,05	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	0,255	0,05	Signifikan

4. Uji Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda mengevaluasi hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengidentifikasi pola hubungan. Analisis ini menghasilkan grafik yang menunjukkan arah hubungan

antar variabel dan dapat digunakan sebagai pola prediksi. Tabel 12 dibawah ini menunjukkan hasil olah data SPSS sebagai data untuk menguji analisis regresi linear berganda:

Tabel 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	11.247	3.345
	Gaya Kepemimpinan	.115	.099
	Lingkungan kerja	.369	.197
	Motivasi Kerja	.241	.172

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Hasil kesimpulan pada model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 11,247 menunjukkan kondisi di mana variabel Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Jika variabel independen tidak ada, maka variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (B1) sebesar 0,115 mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,115, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (B2) sebesar 0,369 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,369, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (B3) sebesar 0,241 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,241, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Dasar pengujian dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan nilai sig dengan nilai t hitung dan t tabel. Jika nilai sig $< 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial, sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai sig $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh secara parsial, sehingga hipotesis ditolak. Selain itu, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel (2,011), maka terdapat pengaruh secara parsial, sehingga hipotesis diterima, dan sebaliknya. Berdasarkan tabel 13, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,360, yang lebih besar dari nilai t tabel 2,011. Untuk variabel lingkungan kerja, nilai t hitung adalah 5,841 $>$ 2,011, dan untuk variabel motivasi kerja, nilai t hitung adalah 4,400 $>$ 2,011. Nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,01 $<$ 0,05, untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,01 $<$ 0,05, dan untuk variabel motivasi kerja adalah 0,03 $<$ 0,05. Dari hasil analisis data ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua, dan ketiga memiliki pengaruh parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Hasil Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.363	.002
Gaya Kepemimpinan	4.360	.001
Lingkungan kerja	5.841	.001
Motivasi Kerja	4.400	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

b. Uji F (Sumiltan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada tabel 14 dibawah diketahui bahwa Fhitung sebesar 30.352 $>$ nilai F tabel 3,18 sementara itu nilai signifikan 0,000 $<$ 0,020. Dari hasil pengelolaan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesa keempat diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a		F	Sig.
Model			
1	Regression	30.352	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel 15 dibawah ini dapat diketahui nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,655 atau 65,5%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan sebesar 0,655 (65,5%). Sedangkan sisanya ($100\% - 65,5\% = 34,5\%$) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.633	4.296

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

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

5. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 1 diterima berdasarkan bukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,115 dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Data tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan, semakin baik kinerja karyawan. Hasil data mengindikasikan bahwa karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra sangat membutuhkan gaya kepemimpinan demokratis, di mana karyawan dapat memberikan kritik atau saran, terutama dalam pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas masing-

masing. Jika gaya kepemimpinan ini diterapkan secara efektif oleh manajemen, kinerja karyawan akan meningkat, dan pencapaian perusahaan akan sesuai dengan target yang diharapkan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 2 diterima dengan bukti bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,369 dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Data ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan peneliti sebelumnya, lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, sehat, dan aman dengan tetap merasa nyaman (Jumady, 2022). Pernyataan ini didukung oleh Wahyuni et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang sama. Dengan kata lain, semakin tinggi upaya pimpinan perusahaan dalam menjaga, merawat, dan mengembangkan lingkungan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis data, maka karyawan akan bekerja secara optimal dan efisien.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 3 diterima berdasarkan bukti bahwa Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,241 dan nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$). Data ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Effendy dan Fitria (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk secara sadar melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Diharapkan bahwa motivasi kerja yang terus diberikan oleh pimpinan akan menghasilkan kinerja karyawan yang konsisten dan optimal.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 4 diterima dengan bukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai uji F yang memperoleh nilai sebesar $30,352 > 3,18$ dan dengan nilai signifikan $0,00 < 0,020$. Data tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin banyak variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

V. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Anugerah Tirta Samudra dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
4. Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tirta Samudra

b. Saran

Peneliti dapat memberikan saran atas dasar kesimpulan diatas yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT. Anugerah Tirta Samudra, semoga selalu memberikan pelayanan yang baik khususnya bagi karyawan agar kinerja karyawan produktivitas agar dapat mencapai target perusahaan. Dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan yang baik maka visi misi yang dibuat oleh perusahaan dapat tercapai dengan mudah dan dapat mengembangkan citra baik perusahaan
2. Bagi peneliti lain, ada baiknya menambahkan variabel atau indikator lain selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mungkin penting dalam menentukan

kinerja karyawan. hal ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pada peneliti selanjutnya , termasuk variabel lain yang dapat dijadikan acuan perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam kedisiplinan bekerja. Variabel yang bisa ditambah yakni seperti kompensasi, disiplin kerja atau kepuasan kerja untuk menambah wawasan khususnya dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 11(1), 1–5. [https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093_FAJAR KURNIAWAN_MM 46_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093_FAJAR%20KURNIAWAN_MM%2046_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charles, A., & Kristiawati, indriana. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntranco Intim Trasnport. *Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- fandi mardiantanto, kharis raharjo, & abrar. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Accounting*, 2(2), 1–19.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Kurniawan, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7794/7002>
- Prakoso, A., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Priyohadi, N. D., Widyawati, N., & Suyono, J. (2020). Millennial employees performance, transformational leadership and organization communication. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 59, 2776–2786.
- Purwanto, E. D. I. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawam Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pada Karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2, 19110026. [http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/%0Ahttp://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/8/SKRI PSI EDI PURWANTO 19110026.pdf](http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/%0Ahttp://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/8/SKRI%20PSI%20EDI%20PURWANTO%2019110026.pdf)

- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 226. <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Suyaman, D. J., Sirojudin, J., & Puspasari, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kelas Melati Di Sumedang. *Holistic Journal of Management Research*, 4(2), 62–79. <https://doi.org/10.33019/hjmr.v4i2.2186>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Widyawati, N., Priyohadi, N. D., Mutmainah, S., & Suyono, J. (2021). The Determinant Factors Of Work Productivity At Port Operating Company: Work Conflict, Work Stress And Leadership. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 4(3), 382–389. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v4i3.1372>
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Yuliantanty, M. A. V. R. H. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>
- Soedarmanto, S., & Kamhar, R. (2019). Kesiapan Alat Forklift dan Keterampilan Operator Terhadap Kecepatan Bongkar Muat Di Terminal Kalimas. *Jurnal Baruna Horizon*, 2(1), 46-58.