

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEAPORT SERVICES INDONESIA

Achmad Febriansyah El Cahyono  
achmadfebriansyahelcahyono@gmail.com  
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of work environment, leadership style, and motivation on employees' performance at PT. Seaport Services Indonesia. Moreover, the population was all employees at PT. Seaport Services Indonesia. The research was quantitative. The data collection technique used non- probability sampling i.e. saturated sampling; in which all members of the population were the sample. Therefore, the technique was called a census. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires, which were distributed to the respondents. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiplelinear regression with SPSS 19. The result of the classical assumption test, which through normality, multicollinearity, and heteroscedasticity showed that all variables had fulfilled the classical assumption. While the result of the proper model test concluded that the regression model was properly used. In addition, the result concluded that the workenvironment had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, leadership style had a significantly positive effect on employees' performance. Similarly, motivation had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Seaport Services Indonesia.*

*Keywords: Work Environment, Leadership Style, Motivation, Employees' Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seaport Services Indonesia. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Seaport Services Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling yaitu sampling jenuh. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 19. Berdasarkan hasil penelitian uji asumsi klasik yang melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan di dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan hasil penelitian uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seaport Services Indonesia.

Kata Kunci: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset dan bagian yang sangat penting dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia jika di kelola dengan baik dan benar seperti mengatur, mengurus, sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau

organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia serta tenaga kerja yang berkualitas dapat memajukan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pentingnya mengelola sumber daya manusia sangatlah penting karena untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan disamping itu mengelola sumber daya manusia juga diiringi oleh motivasi agar mencapai sumber daya manusia yang diinginkan.

Tanpa adanya motivasi yang cukup akan menimbulkan karyawan tidak bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga sebaliknya jika dengan motivasi kerja yang tinggi akan akan mengakibatkan kinerja dari karyawan yang lebih optimal, lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang telah di berikan karyawan dan juga lebih mencintai pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Tidaklah jauh dari sebuah motivasi untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal juga dibutuhkan pemimpin yang mempunyai ciri khas untuk memimpin perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses memberi contoh, mempengaruhi dan memotivasi kepada orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi karena tugas dari seorang pemimpin tidak hanya terbatas dalam kemauannya dalam menjalankan program program saja, tetapi lebih dari itu pemimpin harus melibatkan seluruh lapisan yang ada dalam organisasi nya, anggota atau masyarakat untuk berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan energi positif untuk mencapai tujuan Dalam kepemimpinan seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi serta mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku seseorang juga masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang di pimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan mempengaruhi orang yang di pimpin untuk melakukan sesuatu demi pencapaian tertentu. Karena dalam kepemimpinan pemimpin mempunyai hak kekuasaan penuh. Menurut Hasibuan (2007) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini juga di terapkan di perusahaan atau organisasi. Dalam kepemimpinan seorang pemimpin pastinya juga memerlukan gaya kepemimpinan supaya dapat di mengerti seluruh anggota yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Thoha (2012) gaya kepemimpinan merupakan cara yang di gunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan apa yang di harapkan agar tercapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah perwujudan tingkah laku seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuan nya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan tugas.

Dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi seseorang pemimpin juga harus memikirkan lingkungan kerja yang begitu nyaman dan efisien untuk menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai itu bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalan operasi instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung serta akan mempengaruhi produktifitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan bagi pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja pegawai dan secara tidak langsung akan menurunkan tingkat produktifitas dari suatu perusahaan. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya diantaranya manajemen, struktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan lingkungan, jam kerja yang

sesuai dan tugas tugas yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja relative berbeda dengan perusahaan satu dan lainnya variasi tersebut dirancang sangat sederhana mengikuti suhu ruangan, kebisingan serta penerangan ruangan untuk dapat mendorong sikap dan kinerja pegawai.

Perusahaan dengan kinerja yang tinggi akan terjadi dan terwujud jika seluruh komponen yang ada di perusahaan ikut bekerja keras mulai dari direktur, para manajer, administrasi, marketing, bagian produksi dan pegawai.

PT. Seaport Services Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan bahan perbaikan kapal dan melayani perbaikan kapal mulai dari kapal kargo maupun kapal pengangkut penumpang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa serta penjualan produk kapal PT. Seaport Services Indonesia merupakan perusahaan yang cukup besar di kota Surabaya, Sidoarjo dan sekitarnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting di perusahaan dalam hal ini PT. Seaport Services Indonesia harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja optimal untuk mencapai tujuan seperti mendapatkan keuntungan. Dengan itu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, yang diantara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sangat nyaman karena adanya fasilitas yang memadai, pengetahuan karyawan untuk menggunakan alat yang telah disediakan oleh perusahaan, motivasi karyawan untuk mendapatkan apa yang di inginkan oleh perusahaan, serta tidak luput dari peran pemimpin untuk memimpin karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Seaport Services Indonesia?, (2) Apakah gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Seaport Services Indonesia?, (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Seaport Services Indonesia? Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seaport Services Indonesia.

## **Tinjauan Teoritis**

### **Teori Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menggerakkan sumberdaya lain agar terciptanya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, karya dan keterampilan akan lebih memajukan perusahaan. Tanpa adanya sumberdaya manusia yang kurang bermanfaat seperti kurangnya pengetahuan untuk memakai fasilitas yang ada di dalam perusahaan akan lebih terhambat untuk kemajuan dari perusahaan. Menurut Hilmawan (2019) sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang penting, bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik industry maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan sebuah kunci untuk memajukan perusahaan dalam memperhatikan sebuah kinerja dari karyawan tersebut.

### **Teori Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan aktivitas yang dimana karyawan dapat melaksanakan kerja dengan nyaman di dalam perusahaan. Lingkungan kerja mencakup secara fisik seperti tempat beribadah yang nyaman, tempat bekerja yang nyaman, penerangan lampu lebih supaya terlihat oleh karyawan yang sedang bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja dapat di definisikan sebagai seluruh alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar pekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja yang baik secara individu maupun kelompok. Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja

adalah suatu keseluruhan aspek baik secara fisik maupun non fisik yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi hasil pekerjaan baik secara individu ataupun kelompok.

### **Teori Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Khairizah *et al.*, (2017 :1269) (dalam Pramesti *et al.*, 2021) adalah sifat dan tingkah laku seseorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan ini juga bisa di artikan dengan cara seseorang mengatur bawahan supaya mendapatkan kinerja yang maksimal. Pemimpin yang handal juga memperhatikan gaya kepemimpinan untuk mengatur seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan guna mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku pimpinan yang melekat untuk mempengaruhi karyawan supaya menjalankan tugas tugas yang telah di berikan perusahaan.

### **Teori Motivasi**

Motivasi merupakan sebuah upaya tingkat tinggi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan yang di kondisikan melalui kemampuan tersebut. Dari pendapat dapat di utarakan bahwa motivasi timbulnya perilaku yang sederhana mengarah pada tujuan tertentu sampai tujuannya tercapai. Dalam pendekatan motivasi seseorang pemimpin dapat menciptakan para pegawai agar dapat bekerja lebih giat guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Pramukti (2019) pengaruh motivasi terhadap relevansi adanya komitmen organisasi dan kinerja pegawai, hal ini sudah di amati oleh sejumlah peneliti sebelumnya dan merekomendasikan hasil dari penelitian nya. Motivasi dan kepemimpinan merupakan dua hal yang sulit dipisahkan yang dimana adanya motivasi selalu ada peranan kepemimpinan yang efektif. Jadi dalam efektifitas seorang pemimpin akan dapat tampak sebagaimana dapat memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan secara efektif. Motivasi juga dapat di artikan dengan sebuah tindakan yang muncul sebagaimana menjadi dorongan sebuah karyawan agar lebih produktif. Adanya motivasi tidak bisa di ukur secara langsung.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah istilah yang berasal dari kata *job performance* yang dimana sebuah kinerja dapat di tentukan dari sebuah prestasi karyawan. Menurut Faisal (2015:5) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang di tampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang di tetapkan. Serta menurut Suyadi (2017:2) menjelaskan bahwa *job performace* atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di dapat seseorang atau sebuah kelompok orang dalam sesuatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi bersangkutan dengan secara illegal tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Dari berbagai macam penjelasan yang ada dalam kedua terori di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah bukti asli atas hasil kinerja karyawan tersebut dalam memenuhi target yang telah di tentukan sebuah organisasi atau perusahaan.

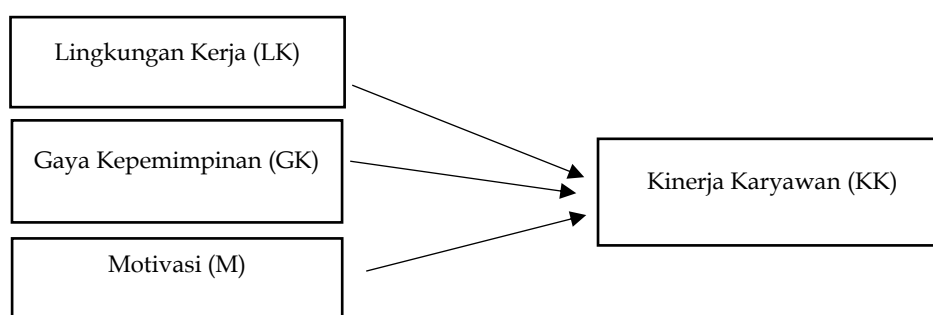
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai kompensasi, lingkungan kerja fisik, terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Rianda dan Winarno (2022) menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh

Sidanti (2015) mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Ibrahim *et al.*, (2021) menggunakan Analisis regresi linier berganda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Permanasari (2013) mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Kinerja karyawan meningkat sebagai akibat dari situasi lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan. Jika perusahaan dapat meningkatkan keamanan dan kenyamanan di dalam lingkungan kerja bagi karyawan, maka akan semakin baik terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka hipotesis yang di dapat sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005) gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh terhadap pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seseorang pemimpin harus mampu menciptakan kerjasama antar anggota dalam sebuah perusahaan agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Batubara (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka hipotesis yang di dapat sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2012:11) mengemukakan motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang. Baik dari dalam diri ataupun dari luar diri yang dimana untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Permansari (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka hipotesis yang di dapat sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang ada berdasarkan data kongkret, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis serta menginterpestatikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Seaport Services Indonesia. Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang sudah di tentukan sehingga dapat di terapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Seaport Services Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan kargo kapal dan perbaikan mesin kapal.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk mengambil sampel memerlukan cara tertentu yang bersumber dari pertimbangan yang ada. Pada penelitian ini menggunakan karyawan dari PT. Seaport Services Indonesia sebagai populasi dengan jumlah 50 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data primer yang di kumpulkan dalam penelitian ini dengan cara mendistribusikan kuesioner secara massal. Menurut Sugiyono (2016:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala ini mempunyai kategori-kategori yang mempunyai tingkatan dari 5 sampai 1, akan tetapi tingkatan tersebut tidak mempunyai nilai yang absolute atau relatif. Berikut adalah ukuran atau nilai yang digunakan dalam pilihan jawaban atas daftar pertanyaan, yaitu:

**Tabel 1**

**Tabel Skala Likert**

Kode Jawaban	Keterangan	Skala Interval
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Primer diolah, 2023

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi, sedangkan variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan aktivitas yang dimana karyawan dapat melaksanakan kerja dengan nyaman didalam perusahaan. Lingkungan kerja mencakup secara fisik seperti tempat beribadah yang nyaman, tempat bekerja yang nyaman, penerangan lampu lebih supaya terlihat oleh karyawan yang sedang bekerja pada PT. Seaport Services Indonesia. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) terdiri dari: (a) Kebisingan, (b) Penerangan, (c) Keamanan, (d) Tata ruang, (e) Sirkulasi udara. Jawaban dari responden diukur berdasarkan indikator tersebut dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin. Gaya kepemimpinan merupakan peranan yang penting bagi perusahaan PT. Seaport Services Indonesia karena sebagai penggerak dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono 2014:34 (dalam Sujarwo 2020) terdiri dari: (a) Sifat, (b) Karakter atau watak, (c) Kebiasaan, (d) Tempramen, (e) Kepribadian. Jawaban dari responden diukur berdasarkan indikator tersebut dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin. Motivasi adalah sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan PT. Seaport Services Indonesia yang menimbulkan semangat kerja sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun indikator dari motivasi menurut Hasibun 2016:123 (dalam Rahayu 2021) terdiri dari: (a) Kebutuhan fisiologis, (b) Kebutuhan sosial, (c) Kebutuhan rasa aman, (d) Kebutuhan Penghargaan (e) Kebutuhan aktualisasi diri. Jawaban dari responden diukur berdasarkan indikator tersebut dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin. Kinerja karyawan merupakan perwujudan fungsi dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Seaport Services Indonesia dengan potensi yang dimiliki setiap karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bryan (2014:6) terdiri dari: (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Ketepatan waktu, (d) Efektifitas (e) Kemandirian. Jawaban dari responden diukur berdasarkan indikator tersebut dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin.

## Teknik Analisis Data

### Uji validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan korelasi person. Signifikansi korelasi person yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar keputusan uji validitas menurut Ghozali (2016:53) yaitu: (a). Jika nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  maka butir pertanyaan tersebut valid. (b) Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika masing masing pertanyaan di jawab responden sebagai konsisten stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk bisa mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah sebaran data dapat dikatakan normal, dapat dilakukan dengan uji metode *kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan program SPSS 25 (Ghozali, 2013).

Adapun cara untuk mendeteksi apakah suatu distribusi data dikatakan normal yaitu: (a) Apabila nilai signifikansi > 5% maka menunjukkan distribusi normal. (b) Apabila nilai signifikansi < 5% maka menunjukkan tidak normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan akan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model korelasi yang baik sebaiknya tidak terjadi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2016:105) uji multikolonieritas dapat dikerjakan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari tiap tiap variabel independent terhadap variabel dependen, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terdapat multikolonieritas, sebaliknya jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10,00 maka artinya terdapat multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan guna menguji apakah di dalam model regresi itu terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila nilai residualnya berbeda maka heteroskedastisitas. Berikut dasar pengambilan keputusannya: (a) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. (b) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka kesimpulannya adalah telah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu prosedur sistematis dalam menganalisis hubungan antara variabel bebas dan terikat. Jika variabel bebas (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi) dinyatakan X dan variabel terikat (kinerja karyawan) dinyatakan Y, maka ada hubungan fungsional antara variabel X dan Y. Data yang digunakan umumnya berskala rasio atau interval, persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (KK = a + b_1 LK + b_2 GK + b_3 MK + e)$$

Keterangan :

- a. : Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- LK : Lingkungan Kerja
- GK : Gaya Kepemimpinan
- M : Motivasi
- e : Nilai Residu

### Uji F

Uji F ini dapat menguji apakah model dari penelitian ini layak untuk digunakan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu: (a) Jika nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). (b) Jika nilai signifikansi > 0,05 atau F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dari dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dari Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi yang dapat menjelaskan



variasi perubahan Kinerja Karyawan dan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Menurut Ghozali (2016: 95) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent. Koefisien determinasi R Square merupakan sumbangan dari pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y).

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Kuncoro (2013) bahwa uji hipotesis (uji t) dipergunakan untuk menguji dan memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Peneliti ini memerlukan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang dipergunakan sebagai referensi dari uji hipotesis (uji t) yaitu: (a) Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak dinyatakan signifikan. (b) Jika nilai probabilitas signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima atau dinyatakan signifikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau tidaknya hasil dari kuesioner yang telah didistribusikan secara masal. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian validitas:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	R hitung	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (LK)</b>		
LK 1	0,829	Valid
LK 2	0,826	Valid
LK 3	0,877	Valid
LK 4	0,892	Valid
LK 5	0,889	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (GK)</b>		
GK 1	0,681	Valid
GK 2	0,764	Valid
GK 3	0,561	Valid
GK 4	0,834	Valid
GK 5	0,756	Valid
<b>Motivasi (M)</b>		
M 1	0,767	Valid
M 2	0,797	Valid
M 3	0,706	Valid
M 4	0,833	Valid
M 5	0,640	Valid
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>		
KK 1	0,876	Valid
KK 2	0,853	Valid
KK 3	0,947	Valid
KK 4	0,962	Valid
KK 5	0,950	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari data tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa 20 item pertanyaan yang berasal dari setiap masing-masing indikator variabel (Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan) data tersebut memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana hal ini sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Maka seluruh pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu instrumen yang apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur suatu objek akan memiliki hasil yang sama. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian reliabilitas:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,914	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,764	Reliabel
Motivasi	0,803	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,953	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari data tabel 3 diatas membuktikan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,70 dengan uraian data sebagai berikut variabel Lingkungan kerja memiliki nilai 0,914, variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,764, variabel Motivasi memiliki nilai 0,803, variabel Kinerja karyawan memiliki nilai 0,953. Hal ini dapat diartikan bahwa butir-butir setiap pertanyaan dari variabel Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas :

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25978666
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.068
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 uji normalitas diatas diketahui nilai asymp sig yang diperoleh pada pengujian normalitas adalah sebesar 0,200. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan hubungan korelasi antar variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi. Data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

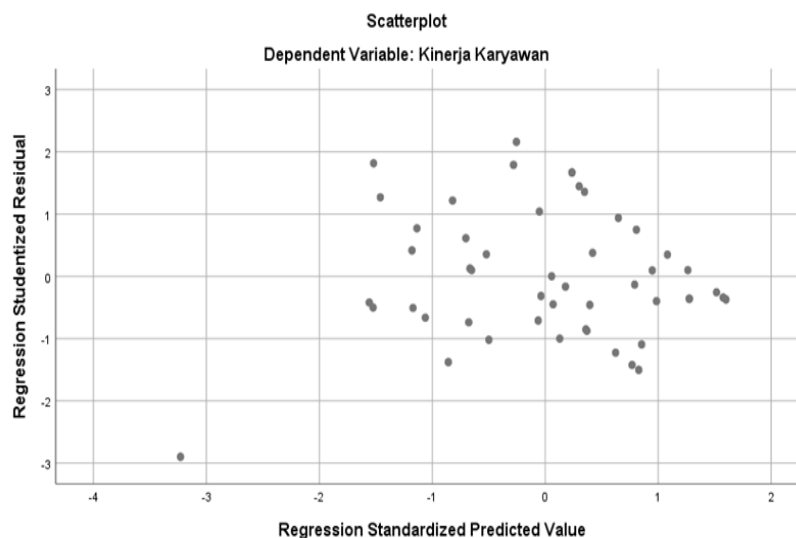
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,457	0,686	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	1,330	0,752	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	1,546	0,647	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari data tabel 5 diatas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10 dan lebih kecil dari nilai nilai VIF < 10,0 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tidak terjadi multikolinieritas maka variabel-variabel tersebut bisa digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar yang ada dibawah ini :



**Gambar 2**  
**Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2, grafik uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah sekitaran 0 dan titik-titik tidak mengumpul disuatu bidang tertentu, dan juga penyebaran titik-titik menyebar secara acak. Dari informasi tersebut maka dinyatakan bahwa hasil model regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda memiliki fungsi menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen yaitu lingkungan kerja (LK), gaya kepemimpinan (GK), motivasi (M) terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (KK) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya diperoleh hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.184	2.909		- 2.126	.039
Lingkungan Kerja (LK)	.303	.133	.238	2.287	.027
Gaya Kepemimpinan (GK)	.529	.133	.395	3.973	.000
Motivasi (M)	.489	.141	.373	3.476	.001

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan dari data tabel 6 diatas, hasil model analisis linier berganda dapat diketahui sebagai berikut ini :

$$MPe = -6,184 + 0,303LK + 0,529GK + 0,489M + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar -6,184 yang artinya jika variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan -6,184.
- Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) atau variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,303 menunjukkan bahwa hubungan yang searah dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hasil yang mengindikasikan jika Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat.
- Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) atau variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,529 menunjukkan bahwa hubungan yang searah dan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Hasil yang mengindikasikan jika tingkat dari Gaya Kepemimpinan ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat.
- Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) atau variabel Motivasi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa hubungan yang searah dan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Hasil yang mengindikasikan jika tingkat dari Motivasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi) dalam penelitian ini memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil dari Uji F dapat dilihat pada tabel yang ada di bawah ini :

**Tabel 7**  
**Uji Kelayakan Model - Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481.155	3	160.385	29.484	.000 <sup>b</sup>
Residual	250.225	46	5.440		
Total	731.380	49			

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dengan hasil dari tabel 7, dapat diketahui bahwa uji ANOVA atau uji F, memperoleh F hitung sebesar 29,484 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengetahui dan memprediksi dari hasil penelitian yaitu pengaruh Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ini memiliki tujuan mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.636	2.332

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Hasil dari tabel 8 uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan *R-Square* 0,658 atau sebesar 65,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel kinerja karyawan dijelaskan melalui lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi adalah sebesar 65,8% sedangkan sisanya 34,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t memiliki tujuan memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.184	2.909		-2.126	.039
	Lingkungan kerja (LK)	.303	.133	.238	2.287	.027
	Gaya kepemimpinan (GK)	.529	.133	.395	3.973	.000
	Motivasi (M)	.489	.141	.373	3.476	.001

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari data tabel 9 diatas maka dapat diketahui hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 : Hasil perhitungan tabel 16, Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,287 dengan signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Hasil ini

menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika Lingkungan Kerja meningkat, Kinerja Karyawan meningkat pula. Dengan lingkungan kerja yang terhindar dari kebisingan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Hipotesis 2 : Hasil perhitungan tabel 16, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,973 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika Gaya Kepemimpinan meningkat, Kinerja Karyawan juga mengalami peningkatan. Dengan kepribadian pimpinan PT. Seaport Service Indonesia yang tegas, akan membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan menjadi lebih baik.
- c. Hipotesis 3 : Hasil perhitungan tabel 16 variabel Motivasi memiliki nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,476 dengan signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika Motivasi meningkat, Kinerja Karyawan juga mengalami peningkatan pula. Dengan diberikannya tempat untuk pembuktian potensi diri di PT. Seaport Service Indonesia membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari Uji Hipotesis secara parsial didapatkan jawaban bahwa nilai probabilitas variabel Lingkungan Kerja (LK)  $0,027 < 0,05$ . Yang berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Seaport Service Indonesia. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang terhindar dari kebisingan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan aktivitas yang dimana karyawan dapat melaksanakan kerja dengan nyaman di dalam perusahaan. Lingkungan kerja mencakup secara fisik seperti tempat beribadah yang nyaman, tempat bekerja yang nyaman, penerangan lampu yang tepat supaya terlihat oleh karyawan yang sedang bekerja.

Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, kenyamanan kerja pada setiap karyawan akan tercipta. Seperti halnya lingkungan kerja yang terhindar dari kebisingan mesin, Penerangan yang baik disaat bekerja, keamanan yang ditekankan, tata ruang yang rapi, serta sirkulasi udara yang terbebas dari polusi. Karena kenyamanan yang timbul akibat lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. PT. Seaport Service Indonesia memberikan lingkungan kerja yang tepat untuk kenyamanan karyawannya.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil dari Uji Hipotesis secara parsial didapatkan jawaban bahwa nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (GK)  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Seaport Service Indonesia. Hal ini dikarenakan kepribadian pimpinan PT. Seaport Service Indonesia yang tegas, akan membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan menjadi lebih baik. Gaya Kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku pimpinan yang melekat untuk mempengaruhi karyawan supaya menjalankan tugas tugas yang telah di berikan perusahaan dengan baik. Semakin baik Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Pimpinan PT. Seaport Service Indonesia menggunakan teori Gaya kepemimpinan partisipatif yang berarti sebuah gaya kepemimpinan yang di lakukan pemimpin dengan cara memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprah organisasi. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif yang sinkron terhadap kondisi pekerjaan yang ada di PT. Seaport Service

Indonesia, pemimpin dapat memberikan ruang untuk bawahan supaya dapat aktif memberikan pendapat mereka demi kebaikan perusahaan. Karena kondisi pekerjaan yang berada dalam ruang lingkup perbaikan kapal, sehingga karyawan dituntut untuk memberikan keaktifan baik berupa mental ataupun fisik yang kuat.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil dari Uji Hipotesis secara parsial didapatkan jawaban bahwa nilai probabilitas variabel Motivasi (M)  $0,001 < 0,05$ . Yang berarti Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Seaport Service Indonesia. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan motivasi berupa pengaktualisasian diri yang berguna untuk pembuktian potensi karyawan. Sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, sehingga mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang yang besar untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Teori motivasi yang sinkron PT. Seaport Service Indonesia adalah teori kebutuhan mashlow. Yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan yang termotivasi, akan memberikan peningkatan kinerja, dengan begitu perlu adanya motivasi pada karyawan supaya melakukan yang terbaik dengan kinerjanya. Karena semakin tinggi motivasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulan dapat di ambil sebagai berikut : (1) Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Seaport Services Indonesia. Sehingga dapat dikatakan jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. (2) Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Seaport Services Indonesia. Sehingga dapat dikatakan jika gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan di dalam PT Seaport Services Indonesia akan membuat pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan menjadi lebih baik atau meningkat. (3) Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Seaport Services Indonesia. Sehingga dapat dikatakan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang dilalui penulis saat melakukan penelitian, harapannya mampu menjadi bahan refrensi untuk penelitian berikutnya : (1) Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan masih banyak dan serta tidak diikutsertakan dalam penulisan penelitian ini. (2) Terdapat keterbatasan pada penelitian ini, dimana dari aspek menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban dari responden tidak menunjukkan suatu keadaan yang sebenarnya.

## **Saran**

Berdasarkan penjelasan dari kesimpulan sebelumnya, penulis dapat memberikan saran seperti berikut : (1) Bagi perusahaan PT. Seaport Services Indonesia diharapkan mampu meningkatkan lingkungan kerja fisik maupun non fisik agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. (2) Bagi perusahaan PT. Seaport Services Indonesia diharapkan mampu mempertahankan gaya kepemimpinan yang membuat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan yang diharapkan oleh perusahaan. (3) Bagi perusahaan PT. Seaport Services Indonesia diharapkan mampu meningkatkan motivasi yang diberikan kepada karyawan dikarenakan jika karyawan merasa dihargai maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. (4) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan peneliti mampu lebih mengembangkan lagi dengan menggunakan tidak menggunakan variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Agus, R. M., Enny, F., & Dewi, K. (2013). *Isolasi, Identifikasi serta Uji Aktivitas Antibakteri Senyawa Golongan Triterpenoid dari Ekstrak Daun Binahong (Anredera cordifolia (Ten.) Steenis) terhadap Staphylococcus aureus dan Escherichia coli*.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta
- Bryan Johannes Tampi, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia*.
- Batubara, Hamdan Husein. 2020. *Media Pembelajaran Efektif*. Fatawa Publishing : Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Bumi Aksa, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibun, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hilmawan, I. (2019). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening*. Rekaman : *Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 154–166. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7100>
- Ibrahim, Puthree, An Nisa., Rahayu, Dewi Widiana., Muslimin., Djazilan, M. Syukron. (2021). *Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar selama Pembelajaran Daring*. *Jurnal Basicedu*.
- Kartono, K. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuncoro, M., (2013). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Erlangga : Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta.
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2*.
- Permanasari, Ragil. (2013). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang.
- Pramessti, A. R., L. B. Hasiholan, dan A. Saputra. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Internasional Business Futures)*. *Jurnal Manajemen, FE. (2-4)*.



- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Rianda, Sevynica & Winarno, Alex. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung.
- Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama : Bandung.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju : Bandung.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju : Bandung.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet : Bandung.
- Sujarwo, A., Sari, A. M., Lestari, R., & Yani, D. (2020). Sistem Informasi Pengajuan Klaim Asuransi Kendaraan Berbasis Web Menggunakan UML. 1,204-300.  
<http://doi.org/10.30865/json.vli3.2197>
- Sujarwo, M, S, G.W. 2020. "Kreativitas Dalam Pengelolaan Pendidikan Sekolah Dasar Yang Unggul Di Yogyakarta.
- Sujarwo, R. M. D. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ASA*.
- Suyadi, 2017. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.