

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SARANA SUKSES SEJAHTERA

**Jun Harli Simatupang**  
*simatupang333@gmail.com*  
**Suhermin**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to analyze and find out the work environment, work motivation, and leadership style on the employees' performance at CV Sarana Sukses Sejahtera employees. Moreover, the population was employees of CV Sarana Sukses Sejahtera. The research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Additionally, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with the SPSS 27 version. The results showed that work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at CV Sarana Sukses Sejahtera. Likewise, work motivation had a positive effect and significant effect on the employees at CV Sarana Sukses Sejahtera. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on the employees at CV Sarana Sukses Sejahtera.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 27. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera.

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

### PENDAHULUAN

Alat tulis kantor yang biasa dikenal dengan sebutan ATK merupakan perlengkapan kantor yang sangat penting dan mempunyai banyak jenis alat tulis kantor seperti kertas, buku, pita mesin, tinta, pensil, pulpen, penghapus, jepitan kertas, kartu-kartu dan lain sebagainya. Tanpa alat-alat kantor pekerjaan akan terbengkalai dan bahkan tidak akan terselesaikan. Meskipun sekarang ini teknologi semakin canggih tetapi tetap saja tidak akan bekerja dan berfungsi tanpa adanya alat tulis kantor.

CV Sarana Sukses Sejahtera merupakan perusahaan jasa *general supplier* yang memenuhi kebutuhan di bidang alat-alat perkantoran, alat tulis kantor dan juga kebutuhan barang industri lainnya yang dibutuhkan sebagai penunjang kegiatan perkantoran. Terbentuknya perusahaan ini sebagai dasar bentuk respon terhadap kebutuhan dunia industri akan perlengkapan alat tulis kantor yang berkualitas dari segi produk maupun pelayanan. Tujuan dibentuknya perusahaan ini untuk ikut berperan serta dalam peningkatan ekonomi

kerakyatan (*micro*) dan ekonomi secara global (*macro*). CV Sarana Sukses Sejahtera selalu mengutamakan kerja sama yang baik dan kelancaran dalam kegiatan pengadaan barang yang dibutuhkan oleh pelanggan, karena perusahaan sangat menyadari kelangsungan bisnis sangat bergantung pada kepuasan pelanggan.

Permasalahan Pada CV Sarana Sukses Sejahtera terjadi fluktuasi dalam penjualan di setiap bulan. Hal ini terlihat dari masalah dasar yang sering disepelekan, seperti masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, bersifat pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan tersebut dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Sukses Sejahtera. Kondisi ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan selama bulan Januari – Desember 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan**

Bulan	Terlambat Masuk	Alpha	Izin	Sakit	Jumlah
Januari	13	-	-	6	19
Februari	17	-	-	1	18
Maret	15	-	2	-	17
April	9	-	-	1	10
Mei	4	-	-	2	6
Juni	12	-	-	3	15
Juli	5	-	3	-	8
Agustus	8	-	-	1	9
September	10	-	4	-	14
Oktober	7	-	2	-	9
November	8	-	2	-	10
Desember	6	-	3	-	9

Sumber: Data Sekunder, 2024

Berdasarkan pada tabel 1, tingkat absensi karyawan pada CV Sarana Sukses Sejahtera pada bulan Januari sejumlah 19 dan bulan Februari sejumlah 18, dimana tingkat absensi tersebut merupakan tingkat absensi tertinggi selama bulan Januari – Desember 2023, sedangkan tingkat absensi terendah pada bulan Mei sejumlah 6. Tingkat absensi pada perusahaan mengalami ketidakstabilan atau berfluktuatif karena terjadinya kenaikan dan penurunan tiap bulannya. Jumlah hari karyawan yang tidak bekerja dan terlambat akan mempengaruhi kinerjanya yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan pada motivasi kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Selain motivasi dan lingkungan kerja, pola gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan baik agar kinerja karyawan akan tercapai sehingga pencapaian tujuan perusahaan terpenuhi secara efektif dan efisien, oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang akan dihadapi.

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam menggunakan dan mengelola sumber daya lainnya untuk menciptakan produk atau layanan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi canggih dan dana yang cukup, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya (Hakim, 2023). Sumber daya manusia menurut Ali (2021) terbagi menjadi dua bagian, yaitu mikro dan makro. Penjelasan mengenai sumber daya manusia secara mikro meliputi orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut dengan pegawai, buruh, karyawan, pekerja,

tenaga kerja dan lain sebagainya, sedangkan sumber daya manusia secara makro adalah jumlah penduduk suatu negara yang telah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Salah satu penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sihalohe dan Siregar (2019:273-281) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan selama bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat berdampak pada karyawan dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa kepuasan bagi karyawan dalam suatu organisasi dan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dalam mengurangi biaya tenaga kerja. Akibat dari sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dan waktu penyelesaian tugas yang diberikan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang positif bagi dirinya dan perusahaan sehingga karyawan merasa puas dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan pun memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Danisa dan Komari, 2024).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga sebagai kekuatan utama untuk mencapai kesuksesan, melibatkan dinamika faktor internal dan eksternal. Rasa pencapaian, pengakuan, serta insentif finansial dianggap sebagai elemen kunci dalam memotivasi karyawan. Orang yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam bekerja dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif terhadap prestasi kerjanya. Hal ini dapat mengeksplorasi lebih jauh bagaimana motivasi mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan dampak jangka panjangnya terhadap kinerja (Muhtasyiroh, 2024).

Dalam konteks dinamika perusahaan, menurut Kasmidah (2023) gaya kepemimpinan diakui sebagai unsur kunci yang membentuk budaya kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan transformasional, transaksional, dan demokratis merupakan beberapa gaya kepemimpinan yang akan dikaji untuk mengetahui signifikannya. Penelitian Wanuri *et al.* (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Demikian pula penelitian Titin *et al.* (2022) menyatakan bahwa kapabilitas kepemimpinan berdampak terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan menurut Priyono (2023:136) merupakan gambaran bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai dengan arahan pimpinan berikan dengan baik dalam mencapai tujuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini melibatkan penentuan arah atau visi organisasi dan penuntun orang-orang menuju visi tersebut. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi atau jabatan, tetapi lebih pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengaktifkan orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, motivasi, dan pada akhirnya kinerja individu dan organisasi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan telah banyak dilakukan sebelumnya. Beberapa peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ratnasari dan Sutjahjo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Hirawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena diatas maka peneliti mengambil judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera”**. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Sukses Sejahtera? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Sukses Sejahtera? (3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sarana Sukses Sejahtera?

## TINJAUAN TEORITIS

### Lingkungan Kerja

Sihaloho dan Siregar (2019:273-281) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan selama bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat berdampak pada karyawan dan pekerjaannya.

### Motivasi Kerja

Yusuff (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai rangsangan psikologis yang mempengaruhi perilaku seseorang, intensitas usaha, dan tekad untuk menghadapi tantangan lingkungan kerja. Motivasi ini bertindak sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan mengetahui apa yang memotivasi karyawannya, manajemen dapat mengembangkan strategi dan program yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja.

### Gaya Kepemimpinan

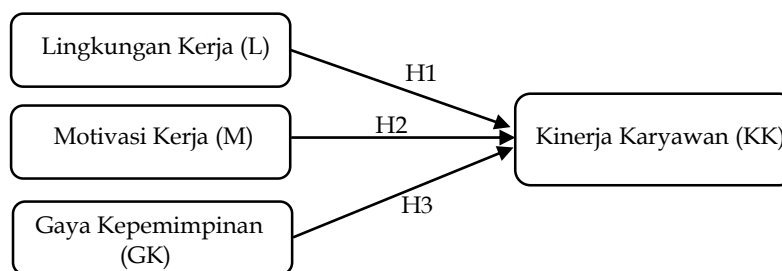
Zaharuddin *et al.* (2021:50) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai wujud perilaku seorang pemimpin mengenai kemampuannya dalam memimpin. Bentuk wujud perilaku ini biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan yang juga juga mengacu pada norma-norma perilaku yang diterapkan seseorang ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

### Kinerja Karyawan

Situmorang (2022:19) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi secara positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi produktivitas dan secara alamiah ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Dari pernyataan di atas hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dan Widhiatmo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi menurut penelitian Putra

(2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1:** Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal atau eksternal yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Tolu *et al.* (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan dapat diperlihatkan dan diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang pemimpin harus benar-benar memahami fungsi kepemimpinan dan mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas yang mempengaruhi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Tukidi (2018), dan Bowo (2020) yang juga menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Narung (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3:** Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis data penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif Sugiyono (2016:8) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Gambaran Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:199) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera berjumlah 50 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi, yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2016:96). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dalam hal ini teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah karyawan tetap sejumlah 50 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan proses pengumpulan data dengan benar melalui metode kuesioner untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuesioner dapat didefinisikan sebagai kumpulan beberapa pertanyaan yang diajukan oleh peneliti secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data atau kumpulan informasi yang memuat jawaban yang diberikan responden. Sugiyono (2017:142) menyatakan kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien, ketika peneliti memahami variabel yang mereka ukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan oleh responden.

Selain itu, peneliti juga menggunakan skala *likert*, Sugiyono (2017:86) skala *likert* merupakan skala yang dipergunakan untuk menguji pendapat, sikap, dan pandangan personal atau kelompok mengenai suatu fenomena. Dalam hal ini dapat terlihat jawaban responden menuju ke arah sangat setuju atau sangat tidak setuju. Kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Skala Likert**

Simbol	Keterangan	Bobot/Angka
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Pimental, 2019

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni Lingkungan Kerja (L), Motivasi (M) dan Gaya Kepemimpinan (GP) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (KK) sebagai variabel dependen. Penjabaran terkait masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

#### Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di sekitar karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:79) yaitu: (1) penerangan, (2) keamanan kerja, (3) ruang gerak kerja, (4) hubungan antara karyawan dan pimpinan, (5) penggunaan warna.

#### Motivasi Kerja (M)

Motivasi pada kantor CV Sarana Sukses Sejahtera dapat mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu tindakan atau aktivitas yang berlangsung secara sadar untuk tujuan tertentu. Adapun indikator variabel motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) yaitu: (1) balas jasa, (2) kondisi kerja, (3) fasilitas kerja, (4) prestasi kerja, (5) pengakuan dari atasan, (6) pekerjaan itu sendiri.

#### Gaya Kepemimpinan (GK)

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin CV Sarana Sukses Sejahtera untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Adapun indikator variabel gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:76) yaitu: (1) kepemimpinan mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi (3) kemampuan komunikasi, (4) kemampuan mengendalikan bawahan, (5) tanggung jawab, (6) kemampuan mengendalikan emosional.

### Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan setiap karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera dalam melaksanakan tugas dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan departemen atau divisi di tempat mereka bekerja. Adapun indikator variabel menurut Robbins (2016:260) yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektifitas, (5) kemandirian.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:53), uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara skor indikator dengan skor konstruk secara keseluruhan. Hasil analisis korelasi bivariate dengan memeriksa *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated item total Correlation*. Dapat disimpulkan bahwa setiap metrik pertanyaan signifikan jika tampilan *output SPSS* menunjukkan bahwa korelasi setiap metrik dengan skor konstruk secara keseluruhan menunjukkan hasil yang valid; (a) Jika nilai *sig (2-tailed)* ≤ 0,05 maka dikatakan valid. (b) Jika nilai *sig (2-tailed)* > 0,05 maka dikatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel atau membangun indikator suatu kuisisioner. Suatu survei dianggap andal dan dapat dipercaya jika responden menjawab setiap pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS menyediakan cara untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,70 (Ghozali, 2016:46).

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Secara deskriptif analisis data ini mendeskripsikan hasil analisis terhadap responden. Dalam menganalisis deskripsi variabel, penelitian ini menggunakan kelas interval untuk mengetahui seberapa bagus tingkat kriteria yang digunakan. Hasil perhitungan skor terhadap data hasil kuesioner dikelompokkan pada 4 rentang nilai sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Posisi Keputusan Penilaian**

Rentang Nilai	Kriteria
1.00 - 1.75	Sangat Tidak Setuju
1.76 - 2.50	Tidak Setuju
2.51 - 3.25	Setuju
3.26 - 4.00	Sangat Setuju

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi pengaruh lingkungan, motivasi serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2M + \beta_3GK + e$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \dots, \beta_2$  = Koefisien Regresi
- KK = Kinerja Karyawan

GK	= Gaya Kepemimpinan
LK	= Lingkungan Kerja
M	= Motivasi
e	= Standar <i>error</i>

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:156). Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yang reliabel untuk menguji normalitas data menggunakan histogram dan *normal probability plot*. Dasar pengambilan keputusan: (a) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan. Menurut Ghozali (2016:103), untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Dasar pengambilan keputusan: (a) Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di variabel independent. (b) Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka ada multikolinieritas di antara variabel independent.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan dengan residu pengamatan yang lain dalam suatu model regresi (Ghozali, 2016). Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi Heteroskedastisitas dan terdapat Homoskedastisitas. Hal ini dapat diidentifikasi dengan melihat apakah ada pola tertentu pada grafik. Dengan mempertimbangkan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Jika titik pada grafik membentuk pola tertentu dan teratur, maka hal tersebut mengindikasikan terjadinya Heteroskedastisitas. (b) Heteroskedastisitas tidak terjadi Ketika titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

#### Uji Kelayakan Model

##### Uji F

Pengujian kelayakan model bertujuan untuk mengetahui keakuratan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai akurat (Ghozali, 2016). Uji F mempunyai nilai signifikan sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka uji model layak untuk digunakan pada penelitian.

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

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk menentukan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel penjelas atau independen tunggal dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka hipotesis penelitian diterima.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis Data**

**Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Hasil uji validasi sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validasi**

<b>Variabel Indikator</b>	<b>Pearson Correlation (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>			
LK1	0,866	0,000	Valid (V)
LK2	0,754	0,000	Valid (V)
LK3	0,763	0,000	Valid (V)
LK4	0,868	0,000	Valid (V)
LK5	0,801	0,000	Valid (V)
<b>Motivasi</b>			
M1	0,735	0,000	Valid (V)
M2	0,512	0,001	Valid (V)
M3	0,565	0,000	Valid (V)
M4	0,668	0,000	Valid (V)
M5	0,715	0,000	Valid (V)
M6	0,777	0,000	Valid (V)
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
GK1	0,763	0,000	Valid (V)
GK2	0,762	0,000	Valid (V)
GK3	0,667	0,000	Valid (V)
GK4	0,493	0,006	Valid (V)
GK5	0,509	0,004	Valid (V)
GK6	0,637	0,000	Valid (V)
<b>Kinerja Karyawan</b>			
KK1	0,667	0,000	Valid (V)
KK2	0,713	0,000	Valid (V)
KK3	0,554	0,001	Valid (V)
KK4	0,687	0,000	Valid (V)
KK5	0,610	0,000	Valid (V)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan yaitu Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (M), Gaya Kepemimpinan (GK) dan Kinerja Karyawan (KK) keseluruhan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 pada keseluruhan indikator.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu:

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan <i>Cronbach's alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha (a)</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,920	0,7	Reliabel
Motivasi	0,826	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,843	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,809	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel di atas angka 0,7. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian ini bersifat reliabel dan menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu.

### Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji regresi berganda disajikan pada tabel 6.

Tabel 6  
Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2,529	1,770	1,429	0,146	
	Lingkungan Kerja	0,161	0,071	0,215	2,256	0,029
	Motivasi	0,362	0,123	0,440	2,955	0,005
	Gaya Kepemimpinan	0,227	0,110	0,299	2,069	0,044

Sumber: Data primer diolah, 2024

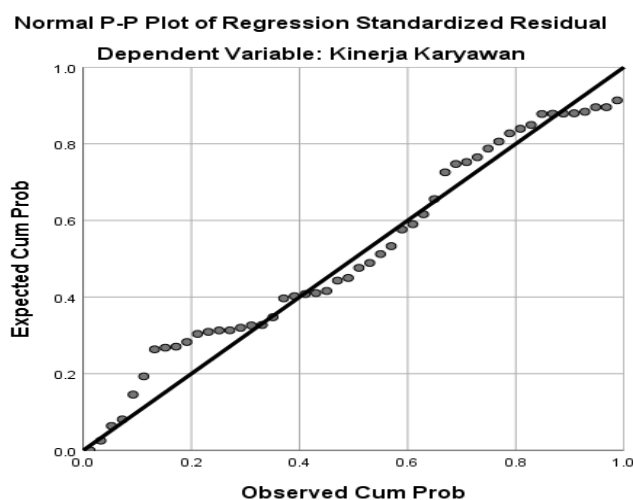
Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang disajikan pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 2,529 + 0,161LK + 0,362M + 0,227GK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta regresi ( $\alpha$ ) memiliki nilai sebesar 2,529. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (M) dan Gaya Kepemimpinan (GK) bernilai nol atau tetap, maka besarnya nilai kinerja karyawan sebesar 2,529. (2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk Lingkungan Kerja (LK) adalah sebesar 0,161. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan diikuti dengan meningkatnya nilai kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk Motivasi (M) adalah sebesar 0,362. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, maka akan diikuti dengan meningkatnya nilai kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk Gaya Kepemimpinan (GK) adalah sebesar 0,227. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan diikuti dengan meningkatnya nilai kinerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik yaitu:



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber: Data primer diolah, 2024**

Hasil uji normalitas disajikan pada Gambar 1, menunjukkan bahwa titik-titik data tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Apabila titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi yang digunakan tersebut layak dan memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tersebut dianggap layak dan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui suatu model regresi apakah mengalami gejala multikolinieritas dapat dilihat menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

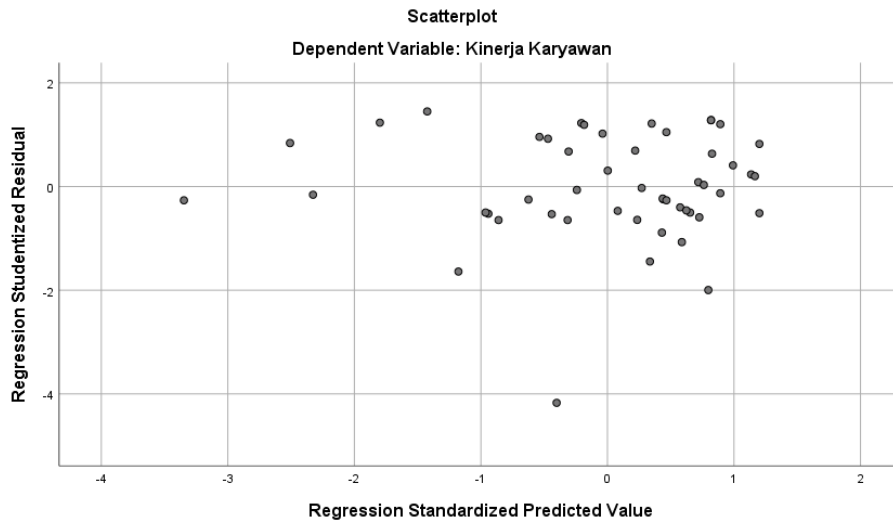
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,946	1,057	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0,386	2,594	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,373	2,684	Bebas Multikolinieritas

**Sumber: Data primer diolah, 2024**

Tabel 7, nilai VIF pada variabel lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan masing-masing sebesar 1,057; 2,594; dan 2,684. Nilai VIF ketiga variabel yang ada pada tabel tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai VIF yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

**Uji Heteroskedastistas**

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastistas dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2024  
**Gambar 2**  
 Hasil Uji Heteroskedastistas

Gambar 4 diatas, dapat dilihat adanya penyebaran titik-titik yang terjadi diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang teratur, hal tersebut telah membuktikan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastistas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji (F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah model penelitian dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Pengukuran uji F menggunakan signifikansi sebesar 5% (0.05). Berikut uji statistik F yang disajikan pada Tabel 8:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

	Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,763	3	56,254	23,598	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	109,657	46	2,384		
	Total	278,420	49			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 8 besar nilai Fhitung sebesar 23.598 dan nilai signifikansi yang berada pada  $0,000 \leq 0,05$  maka pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga layak digunakan dan dapat dijadikan untuk penelitian ini.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinansi dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9  
Uji Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,779 <sup>a</sup>	0,606	0,580	1,544

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,606. Apabila nilai R Square mendekati nilai 1, maka variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan yang kuat. Nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan sebesar 60,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 10  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2,529	1,770	1,429	0,160	
	Lingkungan Kerja	0,161	0,071	0,215	2,256	0,029
	Motivasi	0,362	0,123	0,440	2,955	0,005
	Gaya Kepemimpinan	0,227	0,110	0,314	2,069	0,044

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan uji t yang disajikan pada Tabel 10, adapun penjelasan dari masing-masing hipotesis sebagai berikut: (1) Pengujian hipotesis pertama, diperoleh besar nilai signifikansi sebesar 0,029. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. (2) Pengujian hipotesis kedua, diperoleh besar nilai signifikansi sebesar 0,005. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. (3) Pengujian hipotesis ketiga, diperoleh besar nilai signifikansi sebesar 0,044. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada CV Sarana Sukses Sejahtera merupakan faktor penting yang harus dijaga dan diatur dengan baik, karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera. Penerapan lingkungan kerja yang di CV Sarana Sukses Sejahtera dilakukan dalam bentuk menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, fasilitas kerja, kebersihan kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap kinerja karyawan seperti ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan.

Dengan demikian salah satu penunjang dalam mendukung kinerja karyawan yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera menjadi betah dan menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang terjadi pada CV Sarana Sukses Sejahtera dimana karyawan yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan bertanggung jawab penuh atas tugas tersebut dengan adanya keinginan untuk terus berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik lagi, sehingga memperoleh prestasi kerja yang puas. Kondisi ini mengindikasikan semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka memperlihatkan semangat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi.

Peningkatan motivasi yang terjadi di kantor CV Sarana Sukses Sejahtera, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi salah satu budaya atau *culture* yang telah dibangun oleh CV Sarana Sukses Sejahtera adalah ketika merayakan hari raya besar maka diisi dengan berbagai aktivitas untuk melibatkan seluruh karyawan untuk ikut berkontribusi dan dilakukan secara antusias oleh seluruh karyawan, adapun kebiasaan ketika salah seorang karyawan yang berulang tahun ataupun sedang berduka, secara sukarela karyawan yang lain terbiasa untuk menunjukkan sikap kepedulian terhadap sesama, hal-hal seperti inilah yang membuat karyawan merasa memiliki rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian budaya atau kebiasaan itulah yang menumbuhkan suatu dorongan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Variabel motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauliansyah (2023) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan cukup berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera, namun berdasarkan perolehan hasil tersebut menunjukkan para responden memberikan jawaban melalui kuesioner yang dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan untuk memotivasi pada karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera masih kurang dalam memberikan dorongan terhadap karyawan, gaya kepemimpinan yang terjadi di CV Sarana Sukses Sejahtera terutama dalam memberikan motivasi terhadap karyawan, masih kurang sehingga karyawan merasa kurang dipengaruhi dan diperhatikan oleh atasan, dan tentunya akan berdampak terhadap kepuasan kerja, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi pemimpin CV Sarana Sukses Sejahtera.

Beberapa hal yang harus dilakukan oleh kantor CV Sarana Sukses Sejahtera dalam meningkatkan gaya kepemimpinan yaitu (1) seorang pemimpin mampu mengambil keputusan, (2) mampu untuk memberi motivasi yang baik terhadap bawahan, (3) seorang pemimpin bisa berkomunikasi dengan baik dan benar terhadap bawahan sehingga segala informasi yang disampaikan dapat disampaikan dengan jelas, (4) seorang pemimpin mampu

mengendali bawahannya dengan baik sehingga segala pekerjaan terarah dengan baik dan benar, (5) seorang pemimpin memiliki tanggung jawab penuh untuk instansi yang dipimpinnya, (6) seorang pemimpin mampu mengendalikan emosinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizi (2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera. (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sarana Sukses Sejahtera.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian selanjutnya, yaitu: (1) Peneliti ini hanya terbatas pada 3 variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 50 responden.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Alangkah baiknya jika pimpinan dapat sering berkomunikasi dengan karyawan, baik berupa dukungan maupun apresiasi, dengan begitu karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk bekerja dengan baik. Selain itu, hubungan antar sesama karyawan juga perlu dipererat, agar dapat saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas guna mencapai target perusahaan, dengan saling menghargai satu sama lain maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing. (2) Perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja dalam bentuk sarana maupun prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam perusahaan, dengan begitu karyawan lebih termotivasi untuk berperilaku atau bekerja dengan baik. Fasilitas yang memadai mampu memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. (3) Alangkah baiknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan atau diberikan oleh seorang pemimpin untuk lebih memotivasi bawahannya dengan cara mengapresiasi atas hasil kerja karyawan sebagai daya pendorong sehingga karyawan lebih tergerak untuk bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, pimpinan perlu mengendalikan emosi agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. (4) Perusahaan perlu memperhatikan ketepatan waktu kinerja karyawan agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. (5) Bagi peneliti lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Diharapkan untuk lebih memperluas penelitian untuk menambah variabel independen seperti pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ali, N. N. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.
- Azizi, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. *EJME* 7(1).
- Cahyono, A. F. E. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seaport Services Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Akutansi* 12(9).
- Danisa, D. dan N. Komari. 2024. Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*: 7 989-996.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, A. R. 2023. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS* 12 (4).
- Hasan, B. S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(6).
- Kartono, K. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmidah. 2023. Analisis tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Para Pegawai. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16133/Analisis-tentang-Gaya-Kepemimpinan-terhadap-Motivasi-Kerja-Para-Pegawai.html>. Diakses tanggal 22 Juni 2024.
- Mauliansyah, R. D. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrodana Futures. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 12(3).
- Mubtasyiroh, L. 2024. Peningkatan Kinerja SDM Melali Vision dan Altruistik dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Program S1 Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Narung, C. F. P. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 3(8).
- Priyono H. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Eureka Media Aksara. Purbalingga.
- Putra, F. M. I. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Undergraduate Thesis*. STIE Malangkeucewara.
- Ratnasari, S. L. dan G. Sutjahjo. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis* 1(4): 593-602.
- Robbins. dan P. Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Safitri, L. dan H. Hirawati. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2(2): 73-84.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju. Jakarta.
- Sihaloho R. D. dan H. Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Universitas Darma Agung: 273-281.
- Situmorang, O. 2022. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Seval Literindo Kreasi. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.

- Titin., Budiyanto., dan Suhermin. 2022. The Effect Of Leadership Capability And Collective Commitment With Personal Value Mediation On Cooperative Performance In Lamongan District. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review.* 7(3):01-22
- Tolu, A., M. Mamentu., dan W. Rumawas. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11(1):7-13.
- Tukidi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(1).
- Widiatmo, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen* 9(1).
- Wanuri., Budiyanto., dan Suhermin. 2023. Transformational Leadership Analysis on Human Resource Performance Through Organizational Culture and Team Work. *Seybold Report Journal* 18(09):169-191.
- Yusuff, A. A. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM. Pekalongan.
- Zaharuddin, Supriyadi dan S. Wahyuningsih. 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Kerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit NEM. Pekalongan.