



The Effect of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at Udara Group

Amalia Istiqamah
Universitas Mercubuana Yogyakarta

Corresponding Author: Amalia Istiqamah 210520125@student.mercubuana-yogya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment

Received : 20, January

Revised : 22, February

Accepted: 24, March

©2025 Istiqamah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Leadership, motivation and work environment are the three main variables believed to influence employee performance. Effective leadership in the company plays an important role in shaping morale. Employee motivation comes from within and can be triggered by various factors that affect employee performance. The hope is that the results of this analysis will be able to provide recommendations for company management in managing HR. A quantitative approach through descriptive research was used in this research. Data collection techniques are done through documentation and questionnaire distribution. Based on the results of the F test, a P value of 0.001 was obtained, which is smaller than 0.05. This shows that leadership style, motivation, and work environment have a significant positive influence on employee performance when viewed simultaneously. Thus, it can be concluded that simultaneously, the three factors make a significant contribution in improving employee performance.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Udara Group

Amalia Istiqamah

Universitas Mercubuana Yogyakarta

Corresponding Author: Amalia Istiqamah 210520125@student.mercubuana-yogya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

Received : 20, Januari

Revised : 22, Februari

Accepted: 24, Maret

©2025 Istiqamah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRAK

Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja menjadi tiga variabel utama yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif di perusahaan memainkan peran yang penting untuk membentuk semangat kerja. Motivasi karyawan berasal dari dalam diri dan dapat dipicu oleh berbagai factor yang memengaruhi kinerja karyawan. Harapannya, hasil dari analisis ini mampu memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam mengelola SDM. Pendekatan kuantitatif melalui jenis penelitian deskriptif, digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi serta penyebaran kuisisioner. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai P sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai jika dilihat secara bersamaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kian kompetitif salah satu aspek krusial yang memberikan pengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan adalah performa para karyawannya. Hal ini sangat relevan dalam industri pariwisata di mana permintaan yang selalu berubah dan variasi layanan yang beragam menjadi karakteristik utamanya. Perusahaan dalam sektor ini tidak hanya harus memastikan kualitas produk yang ditawarkan, tetapi juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki dedikasi tinggi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Tashtoush et al. (2022) kinerja karyawan menjadi faktor fundamental dalam menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan terlebih dalam bidang yang sangat mengandalkan interaksi antarmanusia seperti sektor pariwisata.

Udara Group sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata dan restoran mulai beroperasi sejak Mei 2021, telah membuktikan komitmennya untuk berkontribusi terhadap pengembangan SDM lokal. Perusahaan ini mengoperasikan beberapa restoran dan tempat wisata di daerah Sleman dan sekitarnya dengan tujuan untuk memberdayakan masyarakat setempat. Dalam konteks ini Udara Group mempekerjakan 101 karyawan tetap dengan jangka usia 18 sampai 50 tahun, yang sebagian besar merupakan warga lokal, sehingga menciptakan kesempatan kerja yang signifikan di daerah tersebut.

Pencapaian tujuan perusahaan di Udara Group sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Kinerja yang optimal mampu meningkatkan produktivitas sekaligus pelayanan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan pelanggan. Sebagaimana dikemukakan oleh Basalamah et al. (2022) pengembangan sumber daya manusia sering kali dikaitkan dengan peningkatan kemampuan emosional serta intelektual yang menjadi kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Hal ini menggaris bawahi pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM sebagai langkah strategis yang harus dilakukan perusahaan.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut terdapat tiga variabel utama yang dianggap mempunyai pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, yaitu motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu meningkatkan performa individu tetapi juga memperkuat dinamika kerja tim (Bass & Riggio, 2006). Di Udara Group gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen nantinya akan menjadi penentu suasana kerja dan tingkat motivasi karyawan secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif di perusahaan memainkan peran yang sangat penting untuk membentuk semangat kerja seorang karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dukungan, serta melahirkan suasana kerja yang positif yang nantinya mendorong semangat karyawan guna bekerja lebih produktif. Menurut Wahdatul Laili dkk. (2023) kepemimpinan yakni ilmu serta seni guna memberikan pengaruh kepada orang lain guna melakukan bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin dapat

menginspirasi dan memotivasi mereka. Kemampuan pemimpin dalam hal ini memainkan peran penting dalam mendorong kinerja tim.

Selain itu, motivasi juga merupakan faktor internal yang tak kalah penting. Motivasi karyawan berasal dari dalam diri mereka dan dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Sosialisman dkk. (2023) mengungkapkan bahwa motivasi berperan signifikan dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Di Udara Group perhatian manajemen terhadap motivasi karyawan diharapkan bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Lingkungan kerja yang aman dan kondusif juga menjadi faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik bila mencakup suasana kerja, fasilitas, dan interaksi antar rekan kerja, yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Shammout (2021) menyatakan Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan semangat serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, manajemen Udara Group perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi.

Penelitian ini menyoroti pentingnya mengeksplorasi pengaruh motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai interaksi ketiga variabel tersebut akan memungkinkan Udara Group untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan performa karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah memberikan rekomendasi berbasis temuan yang relevan untuk mendukung pengembangan kebijakan manajemen perusahaan. Melalui analisis data sekunder, penelitian ini akan mengkaji hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Harapannya, hasil dari analisis ini bisa memberikan wawasan yang lebih tajam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Udara Group, sekaligus menyajikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain memberikan manfaat praktis kepada perusahaan, penelitian ini juga berharap mampu berkontribusi secara teoritis pada pengembangan ilmu manajemen. Fokus penelitian ini diarahkan pada karyawan Udara Group yang tersebar di berbagai cabang restoran dengan harapan dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Harapannya hasil dari penelitian ini mampu menjadi acuan bagi studi-studi berikutnya di bidang serupa, sekaligus memberikan wawasan penting mengenai cara perusahaan di sektor pariwisata dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya.

Dengan menyajikan data dan analisis yang komprehensif, perusahaan diharapkan mampu lebih siap menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat dalam industri pariwisata. Penelitian ini juga bertujuan untuk mendorong para pemangku kepentingan di Udara Group agar lebih memahami serta mengapresiasi peran strategis dari motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam mendukung performa karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan tidak hanya dapat mencapai target-target jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan bisnis serta pertumbuhan yang berkesinambungan di masa depan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, serta mengoordinasikan karyawan guna memperoleh tujuan organisasi merupakan definisi dari kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif cenderung disesuaikan oleh pemimpin dengan kebutuhan karyawan dan situasi di tempat kerja (Hanafi dkk, 2018). Hasibuan (2018) mengemukakan pada penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa produktivitas serta efisiensi kerja dapat ditingkatkan oleh seorang pemimpin yang kompeten. Penemuan serupa juga diperoleh dalam penelitian Dewi et al. (2021), yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan sangat krusial dalam membentuk kinerja optimal.

Berdasarkan kajian ini, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yakni dorongan baik internal ataupun eksternal yang menentukan tingkat semangat seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dorongan ini dapat bersumber dari berbagai hal, seperti penghargaan, insentif, atau kondisi psikologis yang mendukung pencapaian tujuan individu maupun organisasi (Raidzatussalma dkk, 2024).

Penelitian Tarigan dan Rozzyana (2018) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan dampak signifikan serta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan yang memiliki motivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penemuan ini juga diperkuat oleh studi Hasibuan (2018) dan Sing (2023), yang menyoroti pentingnya motivasi dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Dengan merujuk pada hasil penelitian sebelumnya, hipotesis berikut dapat disusun:

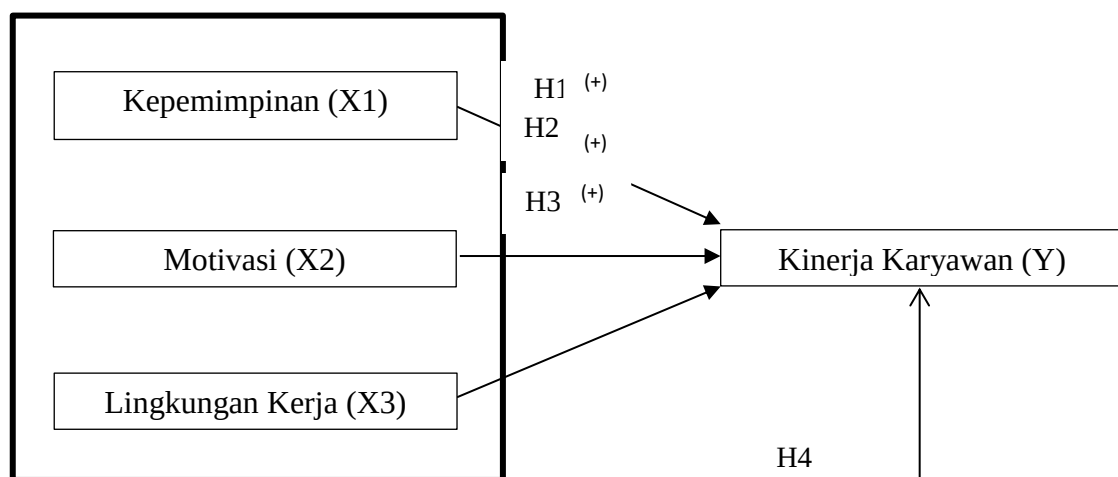
H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan psikologis di tempat kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kenyamanan, serta kesehatan. Lingkungan kerja yang kondusif bisa memperoleh suasana yang mendukung, sehingga memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal (Prabowo, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Sing (2023) menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Namun, penelitian Tarigan dan Rozzyana (2018) menunjukkan hasil berbeda, di mana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa faktor ini tidak selalu menjadi aspek utama dalam situasi tertentu.

Dengan mempertimbangkan temuan mayoritas, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Pendekatan penelitian ini berlandaskan metode kuantitatif, yang difokuskan pada pendekatan deskriptif kausal. Metode kuantitatif menitikberatkan pada pengumpulan data berbasis angka serta penerapan analisis statistik guna menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis (Ardyana et al., 2023). Penelitian ini memilih metode ini karena tujuannya adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel-variabel independen, seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam hal ini, analisis data yang berbasis statistik dianggap relevan untuk mendukung pengukuran dan analisis tersebut.

Penelitian deskriptif kausal memiliki fokus utama untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel. Hubungan ini tidak hanya dilihat dari bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lain, tetapi juga dari sudut kontribusi signifikan masing-masing variabel terhadap fenomena yang diteliti (Yuliani & Supriatna, 2023). Dalam konteks ini, penelitian diarahkan guna menguraikan pengaruh kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Udara Group. Lebih dari itu, penelitian ini juga mempunyai tujuan guna menghitung sejauh mana setiap variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen, termasuk pengaruh simultan yang dimiliki ketiga variabel tersebut.

Lokasi penelitian dipilih sebagai tempat pelaksanaan studi guna mendapatkan solusi atas masalah penelitian yang diidentifikasi (Azhari et al., 2023). Udara Group, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata dan restoran di wilayah Kabupaten Sleman dan sekitarnya, menjadi lokasi utama penelitian ini. Populasi yang diteliti mencakup semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dengan setiap individu dalam populasi tersebut berpotensi menjadi responden penelitian. Teknik purposive sampling dipergunakan dalam memilih sampel, dengan mempertimbangkan kesesuaian kriteria responden terhadap kebutuhan penelitian. Melalui pendekatan ini, diharapkan data yang dikumpulkan dapat memberikan representasi yang akurat mengenai hubungan antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian dirancang untuk mencerminkan kondisi nyata sekaligus memberikan gambaran yang valid tentang interaksi antar variabel.

Pemilihan sampel penelitian ini berdasarkan kriteria berikut ini;

1. Hanya karyawan yang memiliki status karyawan tetap di perusahaan yang diikutsertakan dalam penelitian.
2. Responden harus memiliki masa kerja minimal satu tahun agar dianggap memahami pola kerja dan sistem perusahaan.
3. Responden diambil dari karyawan yang memegang posisi atau jabatan yang relevan dengan variabel yang diteliti, seperti manajer, supervisor, atau staf pelaksana.
4. Karyawan yang secara langsung terlibat dalam proses kerja utama perusahaan, seperti produksi, pengelolaan, atau pengawasan.

Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari sejumlah karyawan Udara Group yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti jabatan, lama bekerja, atau keterlibatan langsung dalam proses kerja yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sampel dipilih untuk memberikan gambaran yang representatif terhadap populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Udara Group terhadap seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang beralamat di Jl. Patukan No.35, Patuk, Banyuraden, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55294. Udara Group bergerak di bidang pariwisata dan restoran, mulai beroperasi sejak Mei 2021 telah membuktikan komitmennya untuk berkontribusi terhadap pengembangan SDM lokal. Perusahaan ini mengoperasikan beberapa restoran dan tempat wisata di daerah Sleman dan sekitarnya, dengan tujuan untuk memberdayakan masyarakat setempat. Dalam konteks ini, Udara Group mempekerjakan 101 karyawan tetap dengan rentang usia 18 sampai 50 tahun, yang sebagian besar merupakan warga lokal, sehingga menciptakan kesempatan kerja yang signifikan di daerah tersebut.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen dapat dianggap sah atau valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen mencerminkan seberapa akurat data yang terkumpul mencerminkan konsep yang dimaksud. Untuk menguji kevalidan data penelitian, kita dapat menggunakan analisis korelasi Pearson. Jika hasil analisis menunjukkan nilai yang memadai, maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid signifikan (r tabel = 0,361), r tabel = 0,361 diambil r tabel yang dua arah, karena yang penulis ambil 30 sampel maka dari r tabel yang dua arah di peroleh r tabel 0,361, sehingga data dinyatakan valid.

Validitas instrumen dalam penelitian ini telah diuji dengan melihat nilai r hitung, yang ternyata lebih besar jika dibanding dengan nilai r tabel (0,361), serta menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,5. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memenuhi syarat validitas, sehingga seluruh pertanyaan pada instrumen dapat dipakai untuk penelitian berikutnya. Sementara itu, uji reliabilitas dilaksanakan guna mengevaluasi sejauh mana suatu alat pengumpulan data bisa diandalkan. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila memiliki konsistensi tinggi dan tingkat keakuratan yang memadai. Reliabilitas kuesioner dapat dinilai menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika nilainya melampaui 0,6 atau 60%. Pada penelitian ini, variabel Kepemimpinan mempunyai nilai Cronbach's Alpha pada angka 0,882, yang artinya melebihi ambang batas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Selain itu, nilai variabel Motivasi tercatat sebesar 0,747, yang melebihi angka 0,6, yang berarti variabel ini dapat dianggap reliabel. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai 0,721 dan 0,710, yang juga memenuhi standar reliabilitas yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tersebut, yang tercantum pada Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan, termasuk pertanyaan-pertanyaan yang terkait, dapat dipastikan layak untuk penelitian lebih lanjut.

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk memverifikasi apakah distribusi data dari variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Exact Method digunakan untuk menguji normalitas data. Jika nilai Exact Sig. (2-tailed) dari variabel residual lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Exact Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,058, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal. Guna memastikan tidak adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi, uji multikolinearitas dilakukan. Menurut Ghazali (2011), gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan memeriksa Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance Value lebih besar dari 0,10. Dalam penelitian ini, nilai Tolerance untuk variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja masing-masing tercatat sebesar 0,984, 0,981, dan 0,988, yang semuanya lebih tinggi dari 0,10. Nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut juga berada di bawah 10, yakni 1,016, 1,019, dan 1,013. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang ditemukan antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Dalam mengidentifikasi apakah terdapat varian residual yang tidak konstan, yang merupakan pelanggaran terhadap asumsi klasik, dilakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot melalui SPSS. Penilaian dilakukan berdasarkan pola titik-titik yang muncul pada Scatterplot jika terlihat pola teratur, seperti bergelombang, melebar, atau menyempit, hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik terdistribusi secara acak di atas dan di bawah sumbu nol, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan analisis grafik Scatterplot yang dilakukan, tidak ditemukan pola yang mencolok, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda yang diperoleh melalui nilai konstan (B) sebesar 80,851 serta diperoleh nilai koefisien regresi yang terstandarisasi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,267 variabel motivasi sebesar -1,122, dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,133. Sehingga nilai yang diperoleh melalui persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 80,951 + 0,267 X_1 - 1,122 X_2 - 0,133 X_3 + e \dots (1)$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan regresi linier berganda, dapat dijabarkan makna dari nilai koefisien serta nilai koefisien terstandarisasi sebagai berikut:

1. Nilai konstan (B) sebesar 80,951 menunjukkan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah 0, maka secara statistik, nilai kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 80,951.
2. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), nilai koefisien regresi sebesar 0,267 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan skor variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menyebabkan peningkatan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,267 satuan. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Sebaliknya, untuk variabel motivasi (X2), nilai koefisien regresi sebesar -1,122 berarti bahwa setiap kenaikan skor variabel motivasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan penurunan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 1,122 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
4. Terakhir, untuk variabel disiplin kerja (X), nilai koefisien regresi sebesar -0,133 menunjukkan bahwa peningkatan skor pada variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,133 satuan. Oleh karena itu, disiplin kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. P value yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,05. Artinya, adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan performa pegawai.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, salah satunya yakni hanya mencakup beberapa variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja. Namun, masih terdapat berbagai faktor lain di luar model penelitian ini yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk penelitian mendatang disarankan agar mempertimbangkan penambahan variabel independen lain, seperti promosi, rotasi, kompensasi, serta faktor-faktor lain yang bisa menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT , terimakasih Bapak dan Ibu pengajar terumata Dosen Pemimbing saya Bapak Widarta yang telah memberikan bimbingan agar tugas saya dapat di selesaikan dengan baik serta dengan tenggat waktu yang ditentukan, terimakasih juga saya ucapkan kepada kedua orang tua saya, yang sudah memberikan dukungan emosional, terimakasih juga kepada teman saya Putri Dona yang sudah membantu saya menyelesaikan tugas saya dan memberi penjelasan dengan sabar walaupun terkadang terbawa emosional realita kehidupan, dan terakhir terimakasih untuk diri saya sendiri yang sudah berusaha untuk melakukan hal yang sebelumnya sangat susah di lakukan dan mampu untuk bergerak dan tidak menunda nunda waktu pengerjaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Basalamah, I., Carda P, M., Firmansyah, A., & A. Bahasoan, N. (2022). Human Resources Development And Employee Performance. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 4(2).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.
- Cipta, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun. *Magenta*, 12(1), 17-28.
- Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(09), 1352-1358.
- Egie, D., Hr, S., & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu: Influence of compensation and leadership styles on employee performance in the DPRD Secretariat of Indramayu Regency. *Jurnal Investasi*, 5(2), 72-79.
- Erintasya, D. A. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3).
- Firdaus, C. C., Mauludyana, B. G., & Purwanti, K. N. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar di SD Negeri Curug Kulon 2 Kabupaten Tangerang. *PENSA*, 2(1), 43-52.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Lismarita, L., Abdillah, M. R., & Oemar, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dan motivasi pegawai. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 181-188.
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97-105.
- Lombogia, A., Sendow, G. M., & Roring, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kakas. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 803-812.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Massie, M. C., Langkay, J. E., & Mokat, J. J. (2022). Kinerja pengurus BUMDES berkat Kembuan. *Jurnal Socia Logica*, 1(1), 53-63.
- Mila, N., Salim, F. U., & Kamal, K. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Macindo Mitra Raya Palu. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian*, 1(01), 20-28.
- Mila, N., Salim, F. U., & Kamal, K. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Macindo Mitra Raya Palu. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian*, 1(01), 20-28.
- Nurhaedah, M. A., Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 463-472.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep kepemimpinan: Pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070-2076.
- Ponto, R., Kojo, C., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1-11.
- Raid, K. N., Widiyantika, M., & Leoni, F. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW). *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(2), 329-342.