

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Surya Tsabat Mandiri

Muhammad Bintang Pangestu¹, Suwanto², Fitriani³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email : bintangpangestu200@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variable intervening pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik sampling jenuh, responden berjumlah 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI.

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

Abstrack

The objective of this study is to find out whether there is an influence between the leadership style and the working environment on the performance of employees with Motivation as a variable intervening on PT. SURYA TSABAT MANDIRI. This research method uses a quantitative approach, saturated sampling technique, respondents of 60 employees. The results of the research showed that Leadership Style influences employee performance, Working Environment influences Employee Performance, Leadership style influences Motivation, work environment influences motivation, motivation influences employees performance, and Leadership and Working environment have no direct influence on Employees performance through Motivation.

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

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling menentukan untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan terutama dalam kelancaran operasional dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja merupakan bagian perusahaan yang sangat penting terutama dalam menentukan kemajuan perusahaan itu sendiri. Upaya perusahaan dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI ini belum optimal karena ada beberapa kendala-kendala yang dihadapi seperti banyaknya karyawan yang mengalami keterlambatan jam masuk kerja, setelah istirahat banyak karyawan yang masuk tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan kurang tegasnya pemimpin dalam menetapkan aturan sehingga banyak karyawan yang melalaikan peraturan-peraturan yang sudah diterapkan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan dorongan secara tidak sengaja agar karyawan mampu semangat kembali untuk melakukan pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi mereka sehingga mampu

meningkatkan kinerja mereka kembali. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya perusahaan harus terlebih dahulu untuk memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan tujuan agar target dalam suatu pekerjaan dapat tercapai seoptimal mungkin. Motivasi dapat dijadikan faktor pendorong untuk membangkitkan semangat para karyawan untuk memaksimalkan tingkat kinerja mereka.

Upaya yang dilakukan pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI dalam meningkatkan kinerja karyawannya ini belum optimal karena ada berbagai kendala-kendala yang dihadapi seperti banyaknya karyawan yang mengalami keterlambatan jam masuk kerja, setelah istirahat banyak karyawan yang masuk tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan kurang tegasnya pemimpin dalam menetapkan aturan sehingga banyak karyawan yang melalaikan peraturan-peraturan yang sudah diterapkan. Untuk mengoptimalkan kembali kinerja para karyawan, perusahaan harus memberikan dorongan secara tidak sengaja agar karyawan mampu semangat kembali untuk melakukan pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi mereka sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka kembali.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang unggul dan mampu bersaing dalam era saat ini. Dengan adanya kinerja yang unggul pada setiap karyawan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan cepat dan efisien. Sebaliknya, tujuan akan sulit dicapai jika setiap karyawan dalam perusahaan menunjukkan kinerja yang buruk sehingga menghasilkan pekerjaan yang buruk pula. Kinerja yang unggul merupakan harapan yang diinginkan setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang unggul perusahaan harus lebih memperhatikan setiap karyawannya agar selalu memberikan kinerja mereka yang terbaik untuk perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus bisa melihat kondisi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja seperti apa yang cocok untuk para karyawan dan membuatnya merasa nyaman.

II. Kajian Teori

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Siagian, T. S., & Khair, H. 2018). Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Samsuddin (2018) mengutarakan bahwasanya gaya kepemimpinan amat berpengaruh ke kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi pengaruh atau capaian dari gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan terhadap bawahannya. Organisasi yang berhasil mendapat tujuannya, serta memenuhi segala tanggung jawab akan menggantungkan diri kepada peranan pimpinan.

Veliu *et al.*, (2017) Gaya kepemimpinan pada suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan atau memperlambat minat dan komitmen individu dalam organisasi. Pemimpin yang paling sukses memiliki integritas, mereka menginspirasi orang dengan visi bersama tentang masa depan, mereka menetapkan tujuan yang jelas dan memotivasi orang ke arahnya, mereka mengelola pengiriman, dan mereka berkomunikasi dengan baik dengan tim.

b. Lingkungan Kerja

Tambunan, A. P. (2018), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Nabawi, R. (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Ayunasrah, T.,dkk (2022) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan.

c. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2016), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Rivai (2015), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut M. S. Hasibuan (2014), mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

d. Motivasi

Menurut Sastrohadiwiry (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kaengke dkk., (2018) menyatakan jika motivasi ialah tindakan guna mengarahkan pihak lain berperilaku sesuai ketentuan. Manajer mengemban tugas guna memotivasi pihak lain sehingga dapat memengaruhi pihak lain (pegawai).

Menurut Rizky, M. (2022) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Yanuari, Y. (2019), motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada karyawan PT. SURYA TSABAT MANDIRI yang berlokasi pada Jl. Kiwi, Purwodadi, Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan dan diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, pengujian analisis jalur, serta Uji Hipotesis Statistik dengan menggunakan pengolahan data program SPSS versi 29.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1) Pengujian persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Taraf sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi	0,200	0,05	Normal
Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	0,200	0,05	Normal
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,200	0,05	Normal
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,200	0,05	Normal

Sumber data diolah penulis 2024

Hasil dari tabel diatas adalah :

1. Hasil dari uji normalitas variabel Gaya Kepemimpinan dengan motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya menunjukkan bahwa nilai sig $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
2. Hasil dari uji normalitas variabel lingkungan kerja dengan motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya menunjukkan bahwa nilai sig $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
3. Hasil dari uji normalitas variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya menunjukkan bahwa nilai sig $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.
4. Hasil dari uji normalitas variabel lingkungan kerja dengan kinerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya menunjukkan bahwa nilai sig $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa populasi data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan hasil linieritas, maka didapat tabel korelasi uji linieritas sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (ξ_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

Tabel 2. Hasil uji linieritas antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * GAYAKEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	1515,710	22	68,896	1,495	,137
		Linearity	272,240	1	272,240	5,907	,020
		Deviation from Linearity	1243,470	21	59,213	1,285	,247
	Within Groups		1705,140	37	46,085		
Total			3220,850	59			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan dari tabel 2, hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,247 > 0,05$, artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (ξ_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (η_2).

2. Variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

Tabel 3. Hasil uji linieritas antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	1654,367	22	75,198	1,776	,060
		Linearity	185,998	1	185,998	4,393	,043
		Deviation from Linearity	1468,369	21	69,922	1,652	,189
	Within Groups		1566,483	37	42,337		
	Total		3220,850	59			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan dari tabel 3, hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,189 > 0,05$, artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (η_2).

3. Variabel Motivasi (η_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

Tabel 4. Hasil uji linieritas antara variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	1664,867	25	66,595	1,455	,153
		Linearity	473,815	1	473,815	10,353	,003
		Deviation from Linearity	1191,052	24	49,627	1,084	,407
	Within Groups		1555,983	34	45,764		
	Total		3220,850	59			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan dari tabel 4, hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,407 > 0,05$, artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (η_2).

c. Uji Homogenitas

Tabel 5. Uji Homogenitas

No	Variabel	Signifikansi	Taraf Sig	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja	0,653	0,05	Homogen
2	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,249	0,05	Homogen
3	Motivasi terhadap Kinerja	0,153	0,05	Homogen

Sumber data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikansi pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka semua variabel bersifat homogen.

2) Analisis Jalur

a. Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \varepsilon$$

$$\eta_1 = 0,302\xi_1 + 0,254\xi_2 + 0,922$$

Tabel 6. Coefficients Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,184	17,476		2,700	,009
	GAYAKEPEMIMPINAN	,310	,151	,302	2,060	,016
	LINGKUNGANKERJA	,316	,154	,254	2,392	,042

a. Dependent Variable: MOTIVASI

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

1. Mengacu pada output regresi model struktural 1 pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan (ξ_1) = 0,016, dan lingkungan kerja (ξ_2) = 0,042 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model struktural 1, yakni variabel Gaya Kepemimpinan (ξ_1) dan Lingkungan kerja (ξ_2) terdapat pengaruh terhadap motivasi (η_1)
2. Besarnya R Square yang terdapat pada tabel "model summary" adalah sebesar 0,271, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan (ξ_1) dan lingkungan kerja (ξ_2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,1%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 27,1\% = 72,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai $e1 = \sqrt{1 - r}$ yaitu $e = \sqrt{1 - 0,271} = 0,853$.

b. Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 2

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \beta_{21}\eta_1 + \varepsilon$$

$$\eta_2 = 0,219\xi_1 + 0,238\xi_2 + 0,317\eta_1 + 0,909$$

Tabel 7. Coefficients Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Motivasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,023	17,471		,688	,494
	GAYAKEPEMIMPINAN	,266	,147	,219	1,813	,025
	LINGKUNGANKERJA	,296	,145	,238	2,043	,046
	MOTIVASI	,328	,125	,317	2,631	,011

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

1. Mengacu pada output regresi model struktural 1 pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan (ξ_1) = 0,025, lingkungan kerja (ξ_2) = 0,046, dan Motivasi (η_1) = 0,011 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model struktural 2, yakni variabel

Gaya Kepemimpinan (ξ_1) , Lingkungan kerja (ξ_2) dan Motivasi (η_1) berpengaruh terhadap kinerja (η_2).

- Besarnya R Square yang terdapat pada tabel “*model summary*” adalah sebesar 0,243, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan terhadap motivasi adalah sebesar 24,3%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 24,3\% = 75,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e^2 dapat rumus $e^2 = \sqrt{1 - r}$ yaitu $e = \sqrt{\sqrt{1 - 0,243}} = 0,870$.

3) Hipotesis Statistik

Tabel 8. Hipotesis Statistik

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
1	(ξ_1) dengan (η_2)	0,219	1,813	1.67065	H α diterima
2	(ξ_2) dengan (η_2)	0,238	2,043	1.67065	H α diterima
3	(ξ_1) dengan (η_1)	0,302	2,060	1.67065	H α diterima
4	(ξ_2) dengan (η_1)	0,254	2,392	1.67065	H α diterima
5	(η_1) dengan (η_2)	0,384	3,163	1.67065	H α diterima
6	(ξ_1) dengan (η_2)	0,219	1,813	1.67065	H α diterima
7	(ξ_2) dengan (η_2)	0,238	2,043	1.67065	H α diterima

Sumber data diolah penulis 2024

Berdasarkan dari tabel diatas maka masing-masing hipotesis diterima karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis masing-masing H α diterima dan H o ditolak.

4) Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan yang diantaranya adalah :

1. Pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan (ξ_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

Pada Gaya Kepemimpinan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah mempengaruhi. Artinya, jika Gaya kepemimpinan yang diberikan baik dan berhasil membuat karyawan merasa nyaman, maka dapat mendorong para karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat pula meningkatkan kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, R. D. (2019) berjudul “ Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang” menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

Pada variabel Lingkungan kerja indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah segi fisik. Apabila segi fisik yang diberikan sebuah perusahaan sudah sesuai harapan dan keinginan para karyawan maka, para karyawan akan mewujudkan Lingkungan Kerja yang positif agar selalu senantiasa leluasa dalam melakukan setiap pekerjaan. Selain

itu, fasilitas yang memadai juga menjadi faktor penunjang dalam upaya peningkatan tingkat kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia, N. M. R. (2018) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan (ξ_1) terhadap variabel motivasi (η_1)

Gaya kepemimpinan yang tegas merupakan hal yang sangat dibutuhkan tiap sebuah perusahaan. Indikator yang paling berpengaruh adalah mengarahkan dimana seorang pimpinan harus berani bertanggung jawab kepada setiap karyawannya dengan memberikan dorongan berupa motivasi yang dapat membangun semangat kerja para karyawan sehingga menciptakan kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jopanda, H. (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap variabel motivasi (η_1)

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tentram untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan impian setiap karyawan yang ada pada setiap perusahaan. Indikator yang paling berpengaruh pada lingkungan kerja ini adalah segi fisik dimana jika bentuk segi fisik diperhatikan untuk memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin tentunya juga akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian, T. S., & Khair, H. (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja”.

5. Pengaruh langsung variabel Motivasi (η_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu ajakan atau dorongan yang dapat membangkitkan semangat pada diri seseorang baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja. Indikator yang paling berperan penting pada motivasi adalah bertanggung jawab. Artinya dengan adanya sikap tanggung jawab yang diberikan, para karyawan akan selalu mengerjakan sesuatu dengan semaksimal mungkin tanpa melihat waktu kerja. Dengan adanya hal ini, karyawan akan memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan dan tentunya juga dapat menguntungkan bagi suatu perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanuari, Y. (2019) berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

6. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Gaya kepemimpinan suatu perusahaan harus menunjukkan keadilan dan kebijaksanaan pada setiap karyawan agar mampu dijadikan motivasi oleh para karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Kinerja yang optimal dapat terwujud karena adanya motivasi yang tidak sengaja

dilakukan oleh pimpinan sehingga membuat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan lebih baik lagi. Kurangnya pemberian dorongan kepada setiap karyawan dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Artinya jika pimpinan jarang memberikan semangat atau dorongan kepada setiap karyawannya akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukaisih, D. (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

7. Pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Indikator lingkungan kerja yang tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja adalah keamanan dan kebisingan. Artinya indikator tersebut tidak dapat diperbaiki dengan hanya melalui pemberian motivasi saja tetapi dapat dilakukan dengan melakukan kerja nyata secara langsung demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tentunya dapat membuat nyaman seluruh karyawan dalam melakukan setiap kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, N. N. (2019) berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif.

V. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan yang diharapkan para karyawan maka kinerja karyawan akan lebih optimal.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Jika lingkungan kerja yang diterapkan sudah nyaman dan aman, maka kinerja akan terus meningkat.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan keinginan karyawan maka dapat dijadikan motivasi bagi karyawan itu sendiri.
4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Lingkungan kerja yang efektif dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka menjadi lebih optimal.
5. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI. Jika motivasi yang diberikan berupa dorongan yang mampu mempengaruhi karyawan, maka kinerja akan menjadi lebih optimal.
6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI.
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat ditarik beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI dapat memperhatikan kembali upaya perusahaan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang tegas dan tanggap pada seluruh karyawannya agar tidak terjadi kembali kesenjangan antar setiap individu maupun kelompok sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka menjadi lebih efektif dan seefisien mungkin.
2. Pada PT. SURYA TSABAT MANDIRI agar dapat memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti segi fisik, pengaturan kerja, peralatan kerja, serta keamanan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kinerja yang harmonis dan tentunya agar para karyawan merasa nyaman untuk bekerja tanpa ada gangguan sedikit pun. Ketika para karyawan sudah merasa nyaman otomatis lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja.
3. PT. SURYA TSABAT MANDIRI harus selalu memberikan motivasi berupa dorongan kepada setiap karyawan agar mampu memunculkan ide-ide baru yang dapat menguntungkan bagi perusahaan dan tentunya dengan pemberian motivasi tersebut dapat membuat para karyawan untuk selalu berusaha dalam meningkatkan tingkat kinerja mereka.
4. PT. SURYA TSABAT MANDIRI harus lebih memperhatikan lagi para karyawannya dengan memberikan pelatihan secara rutin dalam upaya meningkatkan keterampilan, kemampuan, serta tanggung jawab para karyawan baik secara individu maupun kelompok.
5. Pimpinan harus terlebih dahulu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terutama untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya hal ini karyawan akan lebih termotivasi untuk ikut serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.
6. Pimpinan harus bisa membangun hubungannya dengan para karyawan dengan cara berinteraksi dan memberikan informasi sebelum memulai suatu pekerjaan agar tidak terjadi miss komunikasi ketika sudah melakukan produktivitasnya masing masing.
7. PT. SURYA TSABAT MANDIRI harus lebih memperhatikan kembali dan segera memberikan tanggapan terkait keluhan-keluhan yang di rasakan oleh setiap karyawannya.

DAFTAR LITERATUR

- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening: (Studi Kasus pada PT. Suparma tbk). *Media mahardhika*, 17(2), 278-288.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta : Penerbit PT Caps

- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Kaengke, A. S., Bernhard, T., & Yantje, U. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Rivai, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor yang mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi). <https://www.researchgate.net/publication/371139163>
- Sari, N. P. I. P. (2024). Pengaruh Ketegangan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Prudential Kota Gajah. *Jurnal Manajemen diversifikasi*, 4(1), 47-56.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sukaisih, D. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216-230.
- Suwarto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan teduh di kota metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(1)

Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175-183.

Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). the Influence of Leadership Styles on Employee'S Performance. *Journal of Management Social Sciences Vadyba Journal of Management*, 31(231), 59–69.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.