

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI PUTRA PERMATAWendyastela Putra ^{1)*}

Rekam jejak artikel:

Kata kunci:

Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan
Motivasi
Lingkungan Kerja**Abstrak**

Pada dasarnya perusahaan yang mampu untuk bersaing dalam dunia bisnis yaitu perusahaan dengan kualitas pekerja yang tinggi. Namun di samping itu perhatian intens pada kinerja wajib dilakukan karena berkaitan dengan produktivitas, kreativitas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sudah optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata. Metode penelitian bersifat kuantitatif dimana data bersumber dari 110 karyawan PT Sinergi Putra Permata.

Hasil penelitian yaitu nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja yaitu ($0,00 < 0,05$) berarti dibuktikan terdapat pengaruh positif yang berdampak pada kinerja di PT Sinergi Putra Permata

I. PENDAHULUAN

Kompetitor bisnis yang kompetitif memberikan peluang sekaligus ancaman bagi keberhasilan ataupun kelangsungan hidup sebuah perusahaan, sehingga pelaku bisnis dituntut bepacu dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan bisnis sangat tergantung pada kinerja karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya yang memiliki nilai penting dan berbeda dan tidak dapat ditiru serta menjadi modal berharga bagi kemajuan bisnis. Pemberdayaan SDM yang tepat guna menjadi indikator penting keberhasilan suatu bisnis sehingga diperlukan upaya terpadu dan berkelanjutan untuk membentuk kualitas kerja karyawan lebih tinggi dan memperkuat keterlibatan karyawan pada perusahaan agar tujuan yang ditetapkan dapat terealisasi. Dewasa ini kinerja menjadi tolak ukur yang berdampak langsung pada kegiatan operasional yang mencapai target dan berkaitan dengan besarnya peran serta karyawan dalam memenuhi ekspektasi manajemen dalam melakukan pekerjaannya (Alsafadi & Altahat, 2021).

Kemampuan perusahaan untuk memobilisasi semangat pegawai dan meningkatkan derajat keterikatan pegawai memberikan konsekuensi positif pada peningkatan kualitas kerja perusahaan dalam memenuhi kepuasan pelanggan. Konsep kinerja karyawan mengacu pada bagaimana respon dan perilaku karyawan memandang pekerjaannya baik terkait gaji dan karir yang dijalannya dalam bekerja (Hinojosa-Lopez, 2022). Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia untuk memperkuat kinerja karyawan maka semakin besar kemungkinan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis bahkan mampu bersaing mengungguli pesaingnya dalam lingkungan bisnis yang tidak pasti.

Kinerja karyawan mengacu pada kesediaan karyawan untuk memberikan komitmen yang tinggi bagi perusahaan (Chandra & Whidianto, 2023). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan hadir secara rutin di tempat kerja kemudian karyawan juga akan bekerja lebih produktif, kreatif dan loyal terhadap perusahaan. Kinerja mengacu pada sejauh mana keterlibatan dan

perilaku mendukung karyawan bagi perusahaan. Kompetensi personel organisasi berdampak pada keberhasilannya. Keberadaan karyawan berkualitas menjadi penting karena berperan dalam keseluruhan kerja dalam lingkup perusahaan. Kinerja karyawan dengan kualitas tinggi akan berdampak pada stabilitas dan keberlanjutan perusahaan menjadi lebih panjang (Iqbal *et al.*, 2021).

Pengamatan pada PT. Sinergi Putra Permata dimana peran koordinator harus mampu membuat karyawan termotivasi sehingga karyawan menggapai prestasi kerja yang baik. Peneliti mengamati kepemimpinan koordinator di PT. Sinergi Putra Permata masih rendah. Karyawan kurang memperhatikan pekerjaan dan cenderung bekerja sendiri dan sering kali tidak sesuai prosedur. Peneliti mendapati beberapa karyawan bermain handphone ketika sedang bekerja sehingga banyak waktu terbuang yang menyebabkan menurunnya produktivitas. Selanjutnya peneliti menemukan adanya keluhan karyawan mengenai kesejahteraan baik berupa gaji maupun jaminan kesehatan yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan gaya, cara, proses dan strategi, dimana seorang mampu mengatur bawahannya dan bawahannya secara sadar menunjukkan perilaku mengikuti arahan dalam melakukan pekerjaan secara sukarela (Kusnawan & Marbun, 2022). Sedangkan pemimpin adalah orang yang mengizinkan atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak dan bekerja sesuai arahan yang diberikan (Silaswara *et al.*, 2021).

Menurut Kasmir (2022) mendefinisikan bahwa ;

Gaya kepemimpinan adalah ketika Pemimpin menciptakan arah tertentu, dan bawahannya mengikuti arah itu kemudian pemimpin senantiasa memotivasi dan membimbing rekan-rekannya saat bekerja di bidang apa pun.

Menurut Tjiptono & Diana (2020) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan mengacu pada kompetensi seseorang untuk mempengaruhi dan mengatur anggota dalam ketetapan kerja. Menurutnya diperlukan 2 faktor penting yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu kemampuan diplomasi yang baik dalam penyelesaian masalah dan kemampuan memberikan kenyamanan dan kesejahteraan kepada bawahan agar dapat berkerja sama dan loyal dalam kepemimpinannya.

Menurut Komara *et al.* (2023) mengatakan bahwa:

Kepemimpinan dianggap sebagai pola dalam mempengaruhi perilaku individu yang didalamnya meliputi berbagai unsur seperti kharisma, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, individual pertimbangan dan pengakuan pribadi.

Motivasi

Menurut (Adha & Hafidzi 2019,52) menjelaskan:

Motivasi merupakan proses dan cara untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan dengan memberikan suplemen baik berupa pengakuan maupun insentif sehingga karyawan dengan sukarela bekerja lebih giat menyelesaikan tugas pekerjaannya yang berpotensi meningkatkan efisiensi waktu kerja dan ketepatan kerja.

Menurut (Padave *et al.*, 2021) mendefinisikan bahwa:

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menumbuhkan keinginan seorang individu dan meningkatkan level kerja dalam rangka menggapai kepuasan kerja demi terwujudnya kualitas kinerja tinggi. Motivasi dapat menjadi landasan bagi karyawan bekerja secara maksimal dan melakukan tindakan kerja yang berkualitas tinggi.

Menurut (Graham, 2020) mengatakan bahwa:

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri yang muncul dan memperkuat keyakinan seseorang untuk bekerja dan berpikir dalam rangka perwujudan tujuan pribadi yang dilakukan dengan penuh kesadaran atau pun tidak dalam mencapai tujuan tertentu..

Lingkungan Kerja

Menurut (Anam, 2018,46) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja berarti keseluruhan hal pada lokasi tempat seseorang bekerja yang berguna untuk mendukung pekerjaan yang diemban karyawan dan merupakan faktor pendukung yang menciptakan kondusifitas agar karyawan bekerja optimal.

Menurut (Darmadi, 2020,242) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah berbagai hal yang berada disekitar pekerja baik suasana kerja, peralatan, perlengkapan hingga kondisi pekerjaan yang berguna bagi karyawan menjalankan tugasnya pada lokasi bekerja.

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa:

keseluruhan atribut, situasi dan kondisi, fasilitas dan kelengkapan peralatan yang berada pada tempat kerja yang menjadi aspek penting bagi seorang pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Kinerja

Menurut (Luciana & Kusnawan, 2023) mengatakan bahwa:

Kinerja adalah tolak ukur dari hasil kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sempurna sehingga sesuai dengan target atau ketentuan yang diharapkan perusahaan pada dirinya ataupun kelompok.

Menurut (Kusnawan et al., 2021) mengatakan bahwa:

Kinerja merupakan pencapaian seseorang atau kelompok dalam lingkup kerja selama satu periode operasional yang dikerjakan sesuai dengan beban tugas dan kewenangan dan dilakukan sesuai dengan etika dan moral yang sah baik secara hukum maupun sosial.

Menurut (Santoso & Fitriyanti 2020 : 34) mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan yang kemudian dianggap sebagai nilai dari kualitas pekerja tersebut dalam lingkup perusahaan tempatnya bekerja.

III. METODE

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dalam melakukan penelitian. Melakukan Analisa dengan beberapa teori yang relevan berkaitan dengan fenomena yang diteliti pada perusahaan.

Peneliti menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada pihak terkait penelitian yang ditentukan menjadi responden. Populasi penelitian yaitu seluruh seluruh Karyawan PT Sinergi Putra Permata yang berjumlah 150 orang. Menurut (Sekaran & Bougie, 2020) *non probability sampling* yaitu tidak semua populasi berhak menjadi sampel. Selanjutnya, penggunaan *purposive sampling* dalam menyeleksi sampel. Penentuan kuantitas sampel mengacu pada rumus Slovin dan diperoleh perhitungannya sebanyak 110 orang.

IV. HASIL

1. Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.772	2.44273

Sumber : SPSS 25

Perhitungan didapat R square yaitu 0.778, yang berarti Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja memiliki kompetensi memprediksi kinerja karyawan dengan efek sebesar 77,8%. Sedangkan untuk sisanya 22,2% dijelaskan indikator lain yang tidak termasuk dalam model.

2. Tabel Uji Regresi Berganda

- Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.930	1.818		2.162	.033
Gaya Kepemimpinan	.097	.046	.135	2.122	.036
Motivasi	.244	.054	.276	4.519	.000
Lingkungan Kerja	.549	.071	.575	7.775	.000

a. Dependent Variable: Keputusan_Pembelian

Sumber: SPSS 23

Interpretasi hasil diatas yaitu sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,097, menandakan Gaya Kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika terjadi peningkatan 1 persen maka berpotensi pula meningkatkan kinerja sebesar 0,097.
- b. Motivasi (X2) sebesar 0,244, menandakan motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika terjadi peningkatan 1 persen, maka berpotensi pula meningkatkan kinerja sebesar 0,244.
- c. Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,549, menandakan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Setiap adanya peningkatan 1 persen maka berpotensi meningkatkan kinerja sebesar 0,549.

- Uji t (parsial) Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.193	2.047		9.376	.000
Gaya Kepemimpinan	.478	.051	.668	9.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dipastikan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan memiliki efek pada kinerja karyawan.

- Uji t (parsial) Motivasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.931	2.427		4.916	.000
Motivasi	.639	.059	.722	10.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dipastikan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja memiliki efek pada kinerja karyawan.

• Uji t (parsial) Ulasan Pembelian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.939	1.806		4.396	.000
	Lingkungan Kerja	.813	.048	.851	16.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga dipastikan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, berarti Lingkungan Kerja memiliki efek pada kinerja karyawan.

• Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2217.470	3	739.157	123.876	.000 ^b
	Residual	632.494	106	5.967		
	Total	2849.964	109			

Sumber : SPSS 23

Diperoleh Nilai F hitung 123.876, dengan nilai sig 0,000 < 0,05. berarti Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki efek simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ditemukan efek Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan. Dengan sig 0,000 < 0,05 berarti hipotesis pertama diterima
2. Ditemukan efek Motivasi pada Kinerja Karyawan. Dengan sig 0,000 < 0,05. Menunjukkan hipotesis kedua diterima
3. Ditemukan efek positif signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. nilai sig 0,000 < 0,05. Menunjukkan hipotesis ketiga diterima.
4. Ditemukan efek positif signifikan secara simultan. Dengan sig F 0,000 < 0,05. Menunjukkan hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N, N & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–6, 52.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publising.
- Anam, C. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang.” *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, Vol. 04. N.
- Anggraeni, R. D., Ismail, T., Lestari, T., & Ramdhani, D. (2023). The Relationship between Strategic Leadership , Competitive Advantage and Intellectual Capital: Evidence from Hotel in Tangerang Indonesia. *Britain International of Humnities*, 5(2), 100–112.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Edy, T. I., Yanti, L. D., Aprilyanti, R., & Janamarta, S. (2021). Analysis of the Compliance Level of Micro, Small and Medium Enterprises Taxpayers after the implementation of Government Regulation Number 23 of 2018. *ECo-Buss*, 3(3), 103–109.
- Effendi, E., Mursilah, M., & Mujiono, M. (2018). Korelasi Tingkat Perhatian Orang Tua dan Kemandirian Belajar dengan Prestasi Belajar Siswa. *Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 10(1), 17–23. <https://doi.org/10.30599/jti.v10i1.131>
- Firmansyah, M. A. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. CV Budi Utama.
- Graham, S. (2020). An attributional theory of motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101861. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101861>
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 124–135.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Haryati, A., & Anggreani, R. D. (2019). Penerapan Anggaran Biaya Operasional Dalam Rangka Menilai Kinerja Manajemen Pada PT.Inbisco Niagatama Semesta. *AKUNTOTEKNOLOGI:Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi*, 2, 1–8.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871.
- Kusnawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei pada mahasiswa program Studi Manajemen). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.52>
- Kusnawan, A., Andy, Hernawan, E., Silaswara, D., & Sefung, T. (2020). The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decisions. *TEST Engineering and Management*, 82(5116), 5116–5129. www.alex.com
- Kusnawan, A., Diana, S., Andy, A., & Tjong, S. (2019). Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang. *Sains Manajemen*, 5(2), 137–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v5i2.1861>
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Natalia, D., & Janamarta, S. (2022). Pengaruh Pemasaran Digital, Brand Awareness, Dan Brand Trust Terhadap Consumer Purchase Decision Pada Produk PT. Surya Global Mandiri. *Repository Buddhidharma.Ac.Id*, 2(22), 100.
- Novita, N., Kale, O., Ekonomi, F., Bisnis, D., Budi, U., & Jakarta, L. (2023). *Nanda Novita, Oki Kale Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia*. 3(8), 692–702.
- Padave, P., Kanekar, R., & chande, K. (2021). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis by Ali Sadikin, S.E., M.Si., Isra*

- Misra, S.E., M.Si., Muhammad Sholeh Hudin (z-lib.org).
- Samara, A., Anggraeni, R. D., Sulistiyowati, R., Selfiyani, Wibowo, S., Sutandi, Wi, P., & Pujiarti. (2022). Pelatihan Penerapan Manajemen Persediaan Bagi Pedagang Makanan Minuman Di Era Endemi Covid 19 (UMKM Cihuni Hill Park). *Abdi Dharma*, 2(2), 67–74. <https://doi.org/10.31253/ad.v2i2.1729>
- Santoso, A. B., & Fitriyanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 33–40.
- Satrianto, H., Janamarta, S., & Sutrisna, S. (2020). Roles of Micro and Small Enterprises of Snack and Pastry Productions and Product Innovation on the Increase of People's Income in Periuk – Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(3), 71. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i3.394>
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kurniawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (Issue 1).
- Sugiyono. (2019). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).
- Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., Rusdin, Asdi, & Putra, A. H. P. K. (2019). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. *Journal of Physics: Conference Series*, 1424(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1424/1/012035>
- Wi, P., & Anggraeni, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Karyawan Perusahaan Untuk Berinvestasi Di Pasar Modal Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 81–89. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.15>