

## Analysis OF THE Influence OF Leadership, Motivation, AND Work Environment ON Employee Performance OF Pt. Zahara Jaya Mulia

### Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zahara Jaya Mulia

Shakila Zhuhurinanda <sup>1)</sup>, Soulthan Saladin Batubara <sup>2)</sup>, Fitra Arlina Nasution <sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

E-mail: <sup>1)</sup> [shakilazuhurinanda14@gmail.com](mailto:shakilazuhurinanda14@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [souththans@gmail.com](mailto:souththans@gmail.com) ;<sup>3)</sup> [fitraarlina8@gmail.com](mailto:fitraarlina8@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 October 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [07 January 2026]

#### KEYWORDS

Leadership; Motivation; Work Environment; Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Zahara Jaya Mulia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampel 40 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, dan analisis dilakukan melalui regresi linier ganda, uji-t, uji-F, dan koefisien penentuan ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi memiliki efek positif dan signifikan; (3) lingkungan kerja juga memiliki efek positif dan signifikan; dan (4) secara bersamaan, ketiga variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen relatif kuat, seperti yang tercermin dalam nilai  $R^2$  0,388. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

#### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance at PT. Zahara Jaya Mulia. The research employed a quantitative approach with a total sample of 40 employees. Data were collected using a questionnaire, and the analysis was carried out through multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results indicate that: (1) leadership has a positive and significant effect on employee performance; (2) motivation has a positive and significant effect; (3) the work environment also has a positive and significant effect; and (4) simultaneously, the three independent variables contribute significantly to employee performance. The contribution of the independent variables to the dependent variable is relatively strong, as reflected in the  $R^2$  value of 0.388. The practical implication of this study is that the company needs to enhance leadership quality, improve work motivation through an effective reward system, and create a more conducive work environment in order to improve employee performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena berperan sebagai perencana dan pelaku aktif berbagai kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, jabatan, dan latar belakang pendidikan, dan pola pikir tersebut dapat dimasukkan ke dalam lingkungan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja organisasi ditunjukkan oleh berbagai capaian nyata yang dirasakan oleh masyarakat pengguna layanan pemerintah. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja masing-masing individu. Artinya kinerja organisasi pemerintah merupakan akumulasi dari pada kinerja individu para pegawai. Seringkali kinerja organisasi menjadi rendah dikarenakan kinerja individu pegawai yang rendah. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang tinggi, dibutuhkan kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung atau baik.

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi, meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma, 2003). Kinerja adalah hasil atau keberhasilan keseluruhan kinerja pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan hasil kerja, tujuan, sasaran, atau berbagai standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati Bersama. Kinerja pada hakikatnya adalah suatu sikap mental yang selalu beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan pekerjaan yang dilakukan di masa lalu, sehingga di masa depan akan lebih berkualitas dibandingkan saat ini dan dipahami sebagai suatu tindakan. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari

yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pribadi para karyawannya. Organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi.

PT. Zahara Jaya Mulia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bakar minyak dan elpiji menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Beberapa masalah yang sering muncul berkaitan dengan gaya kepemimpinan atasan, tingkat motivasi kerja karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Kinerja sering kali dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja pegawai sebagai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui penilaian kerja dan penilaian. Menurut Rivai, A. (2020), kinerja diartikan sebagai hasil kerja dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Untuk mendukung tercapainya kinerja karyawan yang maksimal, dibutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Prestasi kerja, yang merupakan catatan hasil yang dicapai melalui berbagai tanggung jawab atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu, adalah nama lain untuk kinerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus dikendalikan secara efektif. Praktik menciptakan lingkungan kerja yang mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik mereka guna mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen kinerja. Ketika melakukan evaluasi kinerja, objektivitas harus dijaga. Oleh karena itu, untuk mengidentifikasi apakah suatu kinerja baik atau buruk, evaluasi kinerja harus didasarkan pada indikasi atau kriteria yang telah ditetapkan. Penanda-penanda ini dapat muncul sebagai karakteristik, tindakan, atau hasil. Alam menilai seberapa banyak seorang karyawan memiliki sifat-sifat seperti inisiatif, kreativitas, kepemimpinan, dan ketergantungan.

### Penelitian Terdahulu

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

1. Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan (Wendy, 2021).
2. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak (Mangkunegara, 2021).
3. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang memengaruhi kenyamanan kerja (Mahmudah, 2019).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zahara Jaya Mulia yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, penelitian ini memiliki cakupan data yang menyeluruh terhadap seluruh karyawan perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin yang mencakup indikator kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, dilakukan studi pustaka untuk memperkuat landasan teori. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan data dalam model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji  $t$  dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji  $F$  digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel

independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi kinerja karyawan. Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t Parsial)

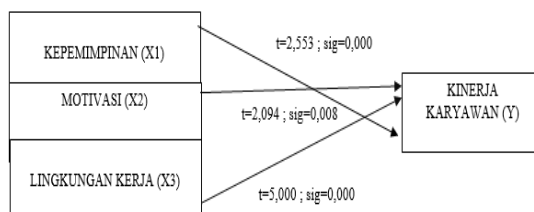
Tabel 1. Output Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Kepemimpinan (X1)	2,553	1,688	0,000
Motivasi (X2)	2,094	1,688	0,008
Lingkungan Kerja (X3)	5,000	1,688	0,000

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda pada data penelitian yang telah didapatkan pada tabel di atas, disimpulkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana terbukti bahwa nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05.

### Uji F (Simultan)

Gambar 1. Model Penelitian (Path Diagram)



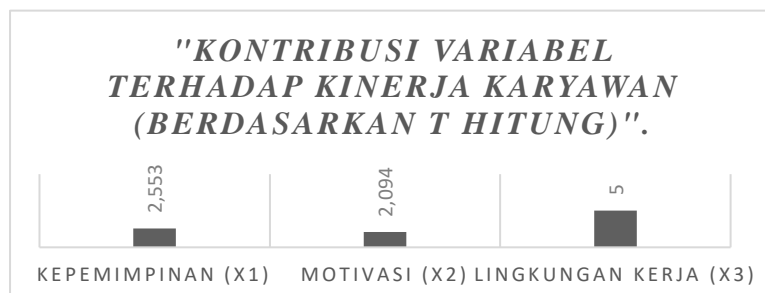
Berdasarkan diagram Path di atas, diketahui bahwa nilai F hitung = 9,230 > F tabel = 2,886, Sig. = 0,000 < 0,05. Artinya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

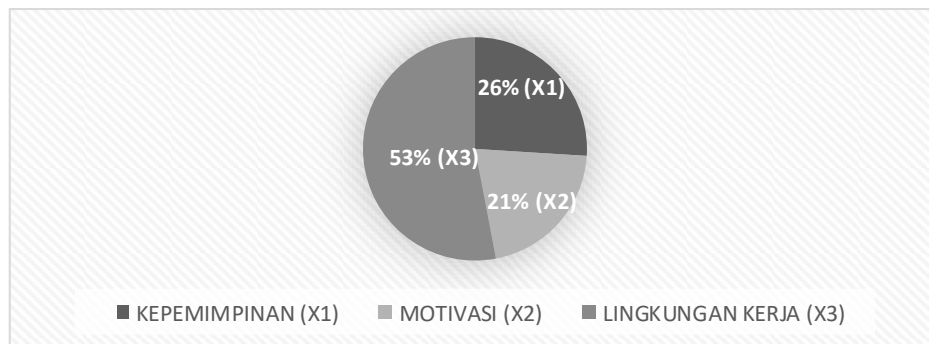
### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adjusted R Square = 0,388 → 38,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Visualisasi Hasil Penelitian

Gambar 2. Diagram Batang Kontribusi Variabel terhadap Kinerja Karyawan



**Gambar 3. Diagram Lingkaran (Pie Chart) Kontribusi Relatif Variabel**

Berdasarkan hasil visualisasi pada diagram batang diatas, diketahui bahwa tingkat kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 26 %, variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 21 % dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 53%.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia dengan nilai  $t$  hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,553 > nilai  $t$  tabel (1,688) yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zahara Jaya Mulia. Kepemimpinan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tingginya variabel kepemimpinan maka kinerja pegawaipun demikian. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan kebutuhan tim atau situasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kissya (2024) yang mengemukakan bahwa komunikasi pimpinan sebagai bagian yang sangat penting dalam penyampaian informasi atau pekerjaan dari seorang pimpinan kepada para karyawannya. Selanjutnya Winata & Nasution (2023) menegaskan bahwa melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk atasannya tentang pelaksanaan pekerjaan. standar pekerjaan digolongkan. Jika terjadi kesalahan komunikasi, dapat mengakibatkan ketidaksesuaian ketepatan waktu pekerjaan yang diharapkan, yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia dengan nilai  $t$  hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar  $t$ -hitung sebesar 2,094 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel (1,688) yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zahara Jaya Mulia. Motivasi memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin rendahnya motivasi maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Penelitian ini mengacu pada Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) menemukan bahwa pegawai yang tidak memiliki tujuan yang jelas dan menantang cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah dan kinerja yang kurang maksimal. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sembiring et al. (2021) kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Gulo (2020), Gah (2017) dan Bentar, dkk., (2017) yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia dengan nilai  $t$  hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar  $t$ -hitung sebesar 5,000 lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,688) yang mengindikasikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik

dan motivasi yang berbeda. Beberapa individu tidak memiliki daya tahan yang kuat terhadap lingkungan kerja yang kurang ideal sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk adaptif tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang kurang ideal maka akan berdampak pada hasil kinerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Satar et al. (2023) yang berpendapat bahwa dengan lingkungan kerja yang positif mengarah pada penyelesaian tugas yang lebih baik dan lebih efisien. Tugas dari pimpinan perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan agar lingkungan kerja tetap kondusif supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kualitas kinerjanya di lingkungan kerja yang nyaman. Bago et al. (2024) lingkungan kerja non fisik yang positif dapat mencegah konflik karena terbangun kerja sama dan kolaborasi antar pegawai yang kemudian meningkatkan kinerja. Jika organisasi tidak memperhatikan terhadap lingkungan kerja non fisik maka dapat menimbulkan dampak yang besar terhadap mental dan juga psikis karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mulia, dan Saputra (2021) dan Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020) menunjukkan bahwasecara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Zahara Jaya Mulia dengan nilai  $f$  hitung sebesar 9,230 lebih besar dari  $f$  tabel 2,886 dan taraf signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zahara Jaya Mulia. Lingkungan kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan maka kinerja karyawan PT. Zahara Jaya Mulia semakin meningkat. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisioner pada variabel kinerja yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan setuju terhadap indikator "Kualitas kerja" yang memberikan hasil kerja maksimal dan sedikit koreksi akan meningkatkan kinerja. Pemimpin PT. Zahara Jaya Mulia yang mampu memberikan pengarahan dan bimbingan pada pegawai dalam melaksanakan prosedur kerja dan target kerja berdasar regulasi yang dikeluarkan akan meningkatkan kualitas kerja pegawai, kemudian apabila didukung dengan motivasi yang ada dalam diri pegawai akan mendukung pegawai juga berinisiatif dalam mengubah perilaku kerja menjadi lebih positif seperti berkerja ekstra yang apabila didukung juga dengan lingkungan positif seperti adanya koaborasi dan kerjasama antara karyawan dan antara atasan dan karyawan akan meningkatkan kualitas kerja pegawai yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan PT. Zahara Jaya Mulia secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Yulinda & Rozzyana, 2018; Ichsan Faraby, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia. Perilaku pemimpin yang cenderung mengarahkan dirumuskan sebagai sejauh mana pemimpin dapat melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, seperti dengan memberitahukan bawahan apa yang harus dilakukan, kapan dilakukan, di mana melakukan, bagaimana melakukannya, dan pemimpin disini melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya (Syafitri et al., 2024). Karena pemimpin dapat menginspirasi dan membimbing timnya dengan baik sehingga ber potensi untuk membawa perubahan positif dalam perilaku dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan yang memastikan karyawan mengikuti aturan, sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan aman dan mencapai tujuannya (Muhammad et al., 2024). Kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi perlu didukung motivasi yang tinggi dalam diri pegawai karena jika seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan, walaupun beberapa pegawai selalu mendapatkan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan, mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Rasa nyaman pegawai akibat lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya hubungan baik dan kerjasama dengan rekan kerja dan atasan dapat menciptakan kenyamanan pegawai dalam berkerja kemudian meningkatkan kinerja dan hal itu juga semakin berdayaguna dalam meningkatkan kinerja apabila diringi dengan perilaku pemimpin yang sanggup mengarahkan dan motivasi diri pegawai yang tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji simultan membuktikan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa 38,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan: Perusahaan perlu meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, sehingga karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. (2) Motivasi: Manajemen perlu memberikan penghargaan yang adil dan transparan kepada karyawan berprestasi, serta memperhatikan kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun nonfinansial agar motivasi kerja semakin meningkat. (3) Lingkungan Kerja: Perusahaan perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik dengan penyediaan fasilitas yang memadai, maupun secara nonfisik dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.

### Saran

1. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang relatif sedikit karena terbatas pada satu perusahaan dengan 40 karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan sampel yang lebih besar serta menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zahara Jaya Mulia. Keterbatasan penelitian ini ada pada sampel penelitian terbatas hanya 40 responden. Saran kepada penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain seperti kompensasi atau budaya organisasi dengan sampel lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, S. S., Wulandari, N., & Satria, B. (2024). Kajian Empiris Kinerja ASN ditinjau dari Perspektif Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1234-1244.
- Batubara, S. S., & Andika, R. (2025). The Impact of Work Climate and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable: Evidence from North Medan Samsat. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 6(1), 222-232.
- Ichsan, K. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 10(1), 23–34.
- Mahmud, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. P. F., Ikhah, M., & Soulthan, S. B. (2024). Analysis Of Motivation, Work Environment, Competence And Discipline On Employee Performance Of Pdam Tirtanadi Sunggal Branch Medan. *International Journal*, 3(9), 949-960.
- Yulinda, & Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 55–68.
- Wendy, S. H. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Yogyakarta: Andi.