

Analysis Of The Influence Of Leadership Style, Work Environment, And Motivation On Employee Performance In The Marketing Division At PT Ingco Teknika Indonesia

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Marketing Di PT Ingco Teknika Indonesia

Bella Cyntia Maramis ¹⁾; Muhammad Yalzamul Insan ²⁾; Kholilul Kholik ³⁾
^{1,2,3)} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*
 Email: ¹ bellacmaramisp@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]
 Revised [08 Mei 2026]
 Accepted [11 Mei 2026]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Environment, Motivation.

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 Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Marketing di PT. Ingco Teknika Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 40 pegawai sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik yakni dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,947 lebih besar daripada t_{tabel} 2,02 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,523 lebih besar daripada t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi 0,001, dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0,283 lebih kecil daripada t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi 0,779, dengan demikian, H_3 ditolak dan H_0 diterima. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 100,530 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian, H_4 diterima dan H_0 ditolak

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Leadership Style, Work Environment, and Motivation on Employee Performance in the Marketing Sector at PT. Ingco Teknika Indonesia. This study uses a quantitative method involving 40 employees as respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple linear regression analysis with the SPSS Version 23.0 program. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant influence partially on performance. This can be seen from the t-value of 4.947 which is greater than the t-table of 2.02 with a significance level of 0.000, thus, H1 is accepted and H0 is rejected. The work environment has a positive and partially significant influence on performance. This can be seen from the t-value of 3.523 which is greater than the t-table of 2.02 with a significance level of 0.001, thus, H2 is accepted and H0 is rejected. Motivation has a positive and partially insignificant influence on performance. This can be seen from the t-value of 0.283 which is smaller than the t-table of 2.02 with a significance level of 0.779, thus, H3 is rejected and H0 is accepted. Leadership style, work environment and motivation have a significant influence simultaneously on performance. This can be seen from the F-value of 100.530 with a significance level of 0.000, thus, H4 is accepted and H0 is rejected.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian yang memegang peran penting dalam kemajuan perusahaan adalah bidang marketing, karena bagian inilah yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan dan berperan dalam meningkatkan penjualan serta citra perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai marketing menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan strategi bisnis perusahaan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Sahrim dan Kholik, 2025) Menurut (Kasmir, 2021) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Kasmir, 2021) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja,

disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen dan loyalitas. HR performance assessed objectively, periodically, and continuously will provide information on the quality of HR performance, (Insan, M, Y dan Wulandari, M, Y, 2023). Pengukuran kinerja pegawai pada bagian Sales atau Marketing merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas penjualan dan pemasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai di bidang ini tidak hanya diukur dari jumlah penjualan yang berhasil dicapai, tetapi juga dari kemampuan dalam menjalin hubungan dengan pelanggan, menjaga citra merek, serta kontribusi terhadap pertumbuhan pasar perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Ingco Teknika Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang impor dan distribusi alat-alat teknik / perkakas dengan merk internasional (INGCO) dan berada di bawah naungan Cipta Group Indonesia. Visi dan misi menyatakan bahwa perusahaan ingin menjadi badan usaha yang memiliki tanggung jawab sosial dengan tetap mengedepankan sisi profesionalisme dalam pencapaian kepuasan pelanggan. Berdasarkan pada data pencapaian sales perusahaan selama kurun waktu bulan Agustus dan September pada tahun 2025. Dapat dilihat achievement sales pada bulan Agustus tahun 2025 total mencapai 67% yang artinya masih dibawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada bulan September tahun 2025 sales achievement mengalami perbaikan namun masih rendah karena hanya mencapai 74% dari target sales yang ditetapkan. Rendahnya achievement dibawah target sales perusahaan mengindikasikan terjadi penurunan kinerja pegawai terutama pada pegawai di bagian marketing atau sales sehingga perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk melihat permasalahan terkait dengan rendahnya kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat persentasi capaian hasil kerja pada indikator pertama yang menurun setiap tahun kemungkinan disebabkan penurunan minat dari mitra B2B atau kurangnya inovasi program promosi. Disiplin dan komitmen tinggi pada aktivitas digital marketing masih kurang optimal yang dapat disebabkan karena menurunnya efektivitas kegiatan lapangan atau keterbatasan sumber daya promosi. Namun perlu evaluasi strategi konten digital agar lebih menarik konsumen. Perlu peningkatan koordinasi tim marketing agar penurunan kinerja pegawai di bagian marketing dapat dievaluasi. Peneliti melakukan observasi dengan melakukan beberapa wawancara terkait dengan kinerja pegawai dan menyimpulkan beberapa hal terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal yaitu pegawai di bagian marketing memiliki tingkat kinerja pegawai belum konsisten, terlihat dari pencapaian target kerja yang belum merata setiap periodenya. Peneliti melihat beberapa faktor yang menyebabkan masih kurang optimalnya kinerja pegawai yang dilihat dari faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Menurut (Kasmir, 2021) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan.

Menurut (Siagian, 2020) gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai perusahaan bahwa kepala divisi marketing yang menetapkan target penjualan realistis dan menjelaskan strategi promosi akan membuat timnya lebih percaya diri dan termotivasi mencapai hasil. Secara umum pimpinan yang ada di perusahaan memiliki kompetensi yang baik dan pengalaman yang bagus akan tetapi fenomena masalah yang peneliti lihat dari sisi kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan belum optimal dalam mendorong kinerja pegawai, misalnya dalam hal pemberian arahan, pembagian tugas, serta pengambilan keputusan.

Hal ini tentunya harus mendapatkan evaluasi agar peran pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor lainnya yang peneliti soroti yaitu lingkungan kerja perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2021) lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan observasi dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik cukup kondusif dan sangat lengkap sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja, akan tetapi yang menjadi fenomena masalah yaitu beberapa pegawai baru tidak dapat cepat beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru seperti komunikasi dan SOP yang ada di perusahaan yang disebabkan kurangnya kerja sama antar pegawai dalam mendukung satu sama lain karena pegawai cenderung berfokus pada pekerjaannya sendiri. Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja pegawai. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan hidup mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Menurut (Hasibuan, 2021) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian (Insan & Batubara, 2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Pegawai akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi.

Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki, Kebutuhan Harga Diri (Mangkunegara, 2021). Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa pegawai bahwa motivasi mereka cukup baik dalam bekerja di perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Fenomena masalah terkait motivasi kerja pegawai yaitu sebagian pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi, namun sebagian lainnya cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa dorongan prestasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2021). Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Anwar, 2021). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2021). Menurut (Sedarmayanti, 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2020) gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya. Menurut (Rivai, 2020) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2021) lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi

Menurut (Robins & Judges, 2021) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2021). Menurut (Anoraga, 2020) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut (Hasibuan, 2021) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yaitu yang bersifat sebab akibat. Jenis penelitiannya bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, yang akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah hanya dengan meneliti pegawai

tetap yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 40 pegawai aktif di bagian marketing. Karena jumlah populasi yang kecil maka digunakan sampel jenuh yaitu dengan menarik semua populasi menjadi sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh pegawai aktif sebanyak 40 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik akan dilakukan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS Versi 23.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas

Untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden benar-benar layak digunakan, maka perlu dilakukan proses uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-mean	Hasil
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	X1.1	0.385	0,30	Valid
	X1.2	0.532		Valid
	X1.3	0.802		Valid
	X1.4	0.744		Valid
	X1.5	0.802		Valid
	X1.6	0.744		Valid
	X1.7	0.365		Valid
	X1.8	0.443		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.621	0,30	Valid
	X2.2	0.481		Valid
	X2.3	0.582		Valid
	X2.4	0.593		Valid
	X2.5	0.583		Valid
	X2.6	0.775		Valid
	X2.7	0.589		Valid
	X2.8	0.544		Valid
	X2.9	0.504		Valid
	X2.10	0.621		Valid
Motivasi (X ₃)	X3.1	0.392	0,30	Valid
	X3.2	0.539		Valid
	X3.3	0.416		Valid
	X3.4	0.480		Valid
	X3.5	0.688		Valid
	X3.6	0.635		Valid
	X3.7	0.595		Valid
	X3.8	0.510		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.468	0,30	Valid
	Y.2	0.420		Valid
	Y.3	0.653		Valid
	Y.4	0.685		Valid
	Y.5	0.511		Valid

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-mean	Hasil
	Y.6	0.662		Valid
	Y.7	0.580		Valid
	Y.8	0.676		Valid
	Y.9	0.437		Valid
	Y.10	0.670		Valid
	Y.11	0.661		Valid
	Y.12	0.581		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, nilai validitas ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menggambarkan besarnya korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Seluruh item pada variabel dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya berada di atas 0,30.

Pengujian Reliabilitas

Pada penelitian ini, penentuan apakah angket yang digunakan bersifat reliabel dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilainya sama dengan atau di bawah 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

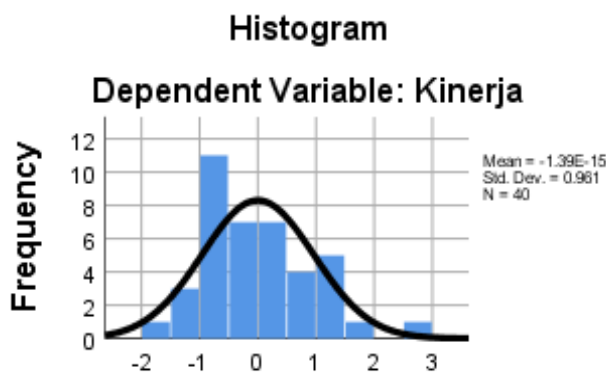
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Indikator Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	,851	8	0,60
Lingkungan Kerja (X ₂)	,869	10	0,60
Motivasi (X ₃)	,810	8	0,60
Kinerja (Y)	,881	12	0,60

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 3, hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel *gaya kepemimpinan*, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dapat dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji Normalitas data

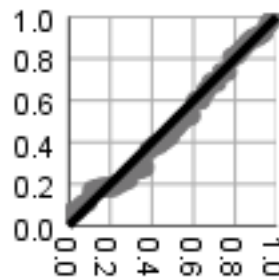
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng dengan tingkat kecembungan yang seimbang di bagian tengah.

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas melalui PP Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49890562
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.060
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Suatu model regresi dikatakan memenuhi syarat normalitas apabila nilai residual memiliki *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Pada hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal secara statistik dan layak digunakan dalam analisis.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.266	3.765
Lingkungan Kerja	0.196	5.108
Motivasi	0.237	4.225

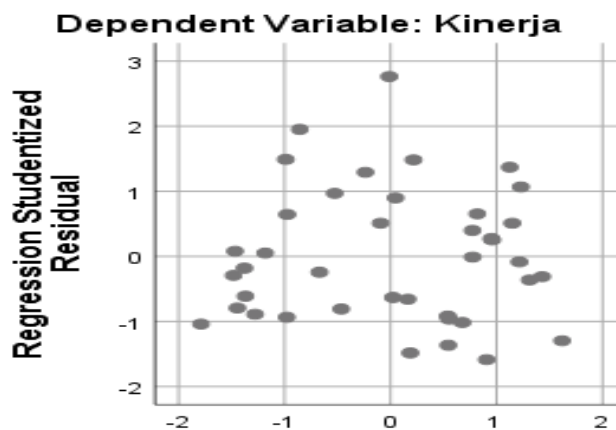
Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel berada di bawah angka 10, yaitu gaya kepemimpinan sebesar $3,765 < 10$, lingkungan kerja $5,108 < 10$, dan motivasi $4,225 < 10$. Selain itu, nilai *Tolerance* masing-masing variabel juga berada di atas 0,10, yaitu gaya kepemimpinan $0,266 > 0,10$, lingkungan kerja $0,196 > 0,10$, dan motivasi $0,237 > 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Sementara itu, grafik *scatterplot* memperlihatkan pola titik yang menyebar secara acak. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas; dengan kata lain, variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki sifat homoskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.979	2.498		1.592	0.120
Gaya Kepemimpinan	0.710	0.143	0.522	4.947	0.000
Lingkungan Kerja	0.484	0.137	0.433	3.523	0.001
Motivasi	0.052	0.185	0.032	0.283	0.779

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 6 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.979	2.498		1.592	0.120
Gaya Kepemimpinan	0.710	0.143	0.522	4.947	0.000
Lingkungan Kerja	0.484	0.137	0.433	3.523	0.001
Motivasi	0.052	0.185	0.032	0.283	0.779

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 7 Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2040.238	3	680.079	100.530	.000 ^b
Residual	243.537	36	6.765		
Total	2283.775	39			

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 100,530 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Untuk menentukan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), digunakan perhitungan derajat kebebasan yaitu $Df(1) = K - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $Df(2) = n - k = 40 - 4 = 36$. Dengan demikian, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,87. Karena F_{hitung} 100,530 lebih besar dari F_{tabel} 2,87, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,893	,884	2,600

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 12, nilai *adjusted R Square* sebesar 0,884 menunjukkan bahwa 88,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Sementara itu, sisanya yaitu 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai R sebesar 0,945 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,947 lebih besar daripada t_{tabel} 2,02 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,710 satuan, artinya, ketika indikator gaya kepemimpinan seperti iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan dan perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Lubis & Alfahmi 2024) dan (Rivaldo, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,523 lebih besar daripada t_{tabel} 2,02 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484 satuan, artinya, ketika indikator lingkungan kerja seperti hubungan atasan dengan bawahan hubungan antar pegawai, penerangan, suhu udara dan ruang gerak, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman serta meningkatkan fokus dan semangat kerja pegawai. kaban

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Lubis & Alfahmi 2024), (Rivaldo, 2021) dan (Kaban dan Kholik, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan sosial kerja cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi dan berupaya memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,283 lebih kecil daripada t_{tabel} 2,02 dengan tingkat signifikansi 0,779. Dengan demikian, H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,052 satuan, artinya, ketika indikator motivasi seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan dihargai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Pragiwani et al, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat motivasi yang dimiliki individu belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Salah satu penyebab motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah sifat motivasi yang bersifat subjektif dan tidak selalu teraktualisasi dalam bentuk perilaku kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai F_{hitung} adalah 100,530 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Untuk menentukan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,87. Karena F_{hitung} 100,530 lebih besar dari F_{tabel} 2,87, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karena pemimpin berperan sebagai pengarah, penggerak, dan pengambil keputusan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, semangat, serta kenyamanan pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, berorientasi pada pencapaian hasil, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,947 lebih besar daripada t_{tabel} 2,02 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,523 lebih besar daripada t_{tabel} 2,02 dengan tingkat signifikansi 0,001, dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0,283 lebih kecil dari pada t_{tabel} 2,02 dengan tingkat signifikansi 0,779, dengan demikian, H_3 ditolak dan H_0 diterima.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 100,530 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian, H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Saran

1. Perusahaan disarankan mengadakan pelatihan leadership secara berkala, mengembangkan *soft skill* (komunikasi, empati, pengambilan keputusan) dan memberikan *coaching* dan mentoring bagi pimpinan baru.
2. Perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif dengan cara meningkatkan hubungan antar pegawai dan atasan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif melalui mendorong kerja sama tim, menghindari konflik internal yang berkepanjangan dan menumbuhkan sikap saling menghargai dan menghormati.
3. Perusahaan perlu menjaga tingkat motivasi kerja yang baik dengan mengatur jam kerja secara proporsional, memberikan waktu istirahat yang cukup dan mendukung *work life balance*.
4. Perusahaan diharuskan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menetapkan target kerja yang realistis dan terukur, menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara jelas dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anwar, Y (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 75–85. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.251>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Insan, M, Y dan Wulandari, D, Y (2023). The Effect Of Communication And Teamwork On Employee Performance Of Giordano, Indonesia. *The International Conference on Islamic Community Studies*
- Insan, M,Y & Batubara, S. S. (2021). Menakar Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8.
- Kaban, S,D dan Kholik, K (2025). Analysis of the Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Teacher Performance at TRI Karya Sunggal School Deli Serdang. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Z. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7*. Raja Grafindo Persada.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Robins, & Judges. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sahrir dan Kholik, K (2025). Optimization of Performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. *International Conference Epicentrum of Economic Global Framework*
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Lubis, T, O, P & Alfahmi, A. (2024). Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Medan Perjuangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 41–55. <https://doi.org/10.59024/jjise.v2i4.927>
- Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, B (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*.