JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 2 Oktober 2025 pp 220-232
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DI KABUPATEN TANGERANG

Deandra Sasi Raya Mahardika [1*], Eko Trianto [2] , Bambang Mardisentosa [3]
[123] Universitas Islam Syekh - Yusuf
Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten, 15118,
e-mail: rayadeandra01@gmail.com [1], etrianto@unis.ac.id [2], bmardi@unis.ac.id [3]

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah masuk 20 Agustus 2025
Revisi 23 Agustus 2025
Diterima 3 Oktober 2025
Terbit 11 Oktober 2025

Keywords:
Leadership Style;
Motivation;
Work Environment;
Employee Performance.

** korespondensi : rayadeandra01@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i2.1333

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style, motivation, and work environment on employee performance at PT Victory Chingluh Indonesia, Tangerang Regency. Using a quantitative approach and survey method, primary data was collected through a Likert scale questionnaire from 100 respondents selected by random sampling. Data analysis was performed using SPSS 25, which included validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results showed that partially, leadership style (t-count 2.362 > t-table 1.984), motivation (t-count 2.864 > t-table 1.984), and work environment (t-count 5.301 > t-table 1.984) each have a positive and significant effect on employee performance at a significance level of < 0.05. Additionally, the F test results indicate that simultaneously, the three independent variables also have a significant effect on employee performance (Fcount 24.008 > Ftable 2.699) with a significance level of 0.000. Thus, it can be concluded that leadership style, motivation, and work environment are important factors that influence employee performance in the company.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Victory Chingluh Indonesia, Kabupaten Tangerang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dari 100 responden yang dipilih secara random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan (thitung 2,362 > ttabel 1,984), motivasi (thitung 2,864 > ttabel 1,984), dan lingkungan kerja (thitung 5,301 > ttabel 1,984) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi < 0,05. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung 24,008 > Ftabel 2,699) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan,

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

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

1. PENDAHULUAN

Manajemen dapat dikonseptualisasikan sebagai sebuah disiplin keilmuan sekaligus entitas artistik yang berorientasi pada proses pengorganisasian pemanfaatan sumber daya organisasional, baik sumber daya insani maupun kapital non-insani lainnya. Implementasi proses ini menuntut adanya efektivitas dan efisiensi guna merealisasikan tujuan spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya oleh entitas organisasi [1].

Menurut [2] MSDM didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang terintegrasi, meliputi fungsi-fungsi manajerial fundamental perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang diimplementasikan sebagai instrumen strategis demi merealisasikan tujuan-tujuan korporat.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu pola perilaku serta serangkaian strategi yang menjadi preferensi seorang individu dalam posisi kepemimpinan, di mana atribut-atribut khas tersebut diaplikasikan secara konsisten untuk memobilisasi dan memengaruhi para bawahan agar bergerak secara kolektif menuju pencapaian tujuan organisasi [3].

Motivasi memegang peranan vital sebagai determinan kinerja karyawan. Eksistensi dorongan, baik internal maupun eksternal, yang difasilitasi oleh organisasi terbukti mampu menstimulasi individu untuk bekerja dengan tingkat kegigihan yang lebih tinggi serta mengaplikasikan segenap keahlian dan kapabilitasnya secara optimal dalam mengeksekusi tugas yang diembannya [4].

Terdapat korelasi yang terdapat korelasi di antara variabel lingkungan kerja dengan tingkat kinerja. Konsekuensinya, penataan lingkungan kerja menjadi suatu imperatif yang menuntut perancangan sistematis, dengan tujuan utama untuk mengkonstruksi ekosistem yang kondusif sehingga memungkinkan karyawan melaksanakan seluruh aktivitas profesionalnya dalam kondisi keamanan dan kenyamanan yang terjamin [5].

Kinerja yang optimal merupakan pencapaian output kerja yang dihasilkan oleh seorang individu, dapat dievaluasi dari aspek kualitas atau kuantitas, yang selaras dengan amanat yang diberikan kepadanya. Konsekuensinya, perumusan strategi korporat harus dilandasi oleh pemahaman komprehensif terhadap berbagai faktor anteseden yang memengaruhi kinerja, antara lain variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja [6].

Problematika umum yang dihadapi oleh entitas bisnis di sektor manufaktur, PT Victory Chingluh Indonesia turut mengidentifikasi adanya suatu fenomena internal yang berakar pada performa sumber daya manusianya.

PT Victory Chingluh Indonesia menghadapi tren penurunan kinerja karyawan yang mengindikasikan kondisi mengkhawatirkan pada kuartal terakhir tahun 2024. Permasalahan yang teridentifikasi sebagai anteseden dari fenomena ini meliputi tingginya tingkat kejenuhan kerja (*burnout*), umpan balik dan fasilitas lingkungan kerja yang berimplikasi negatif pada kinerja.

PT Victory Chingluh Indonesia, teridentifikasi serangkaian isu internal yang saling berinterelasi dan berpotensi memberikan dampak terhadap kinerja. Implementasi gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter diindikasikan sebagai variabel kausal utama yang mengakibatkan eskalasi tingkat stres kerja, minimalnya umpan balik serta transparansi dalam proses pengambilan keputusan, dan terkonstruksinya Suasana kerja (baik tempatnya maupun hubungannya) yang tidak mendukung. Tanpa adanya intervensi mitigasi, akumulasi dari berbagai permasalahan ini diproyeksikan akan berimplikasi secara negatif terhadap degradasi performa karyawan.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Penelitian ini diekspektasikan mampu memberikan kontribusi teoretis melalui pengayaan diskursus ilmiah mengenai berbagai faktor determinan kinerja karyawan. Lebih jauh lagi, studi ini diharapkan dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan keilmuan, khususnya dalam rangka validasi serta penguatan konsep-konsep pada domain ilmu ekonomi dan bisnis yang dipelajari pada jenjang pendidikan tinggi

2. TINJAUAN PUSTAKA

Studi ini akan melakukan eksaminasi terhadap peran masing-masing unsur dalam membentuk tingkat kinerja. Kerangka pemikiran serta hipotesis yang digunakan terbagi ke dalam dua tingkatan teori, yakni *grand theory* yang mengupas landasan teoretis manajemen serta manajemen sumber daya manusia, serta *middle theory* yang secara spesifik mengulas variabel-variabel penelitian.

Menurut research gap yang diidentifikasi pada peneliti sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan oleh [4] membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian [7] membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak siginifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut research gap yang diidentifikasi pada peneliti sebelumnya mengenai motivasi oleh [8] membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian [3] membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut research gap yang diidentifikasi pada peneliti sebelumnya mengenai lingkungan kerja oleh [9] membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian [10] membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1. Manajemen

Menurut [11] Manajemen dapat dipandang sebagai serangkaian langkah sistematis untuk mencapai sebuah sasaran. Prosesnya dimulai dengan membuat rencana, lalu menata semua sumber daya yang ada (manusia, modal, aset), memberikan arahan agar rencana berjalan, dan terakhir melakukan pengawasan untuk memastikan semuanya sesuai target yang diinginkan organisasi.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [2] MSDM dikonseptualisasikan sebagai satu kegiatan terintegrasi yang mencakup fungsi perencanaan serta pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan, yang difungsikan sebagai daya pendorong (driving force) demi tercapainya tujuan korporat.

2.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan strategis yang diimplementasikan pemimpin guna memobilisasi para subordinatnya demi tercapainya tujuan organisasional [12] Individu yang menerapkan gaya kepemimpinan memiliki kapabilitas untuk mengontrol serta memengaruhi orang lain, dan secara inheren memegang tanggung jawab untuk memimpin serta memotivasi timnya dalam pencapaian tujuan [13]. Dalam konteks penelitian ini, penulis mengadopsi delapan indikator gabungan yang disintesis dari [14], [15] dan [16]:

a. Pengambilan Keputusan
b. Memotivasi
c. Komunikasi
d. Pengendalian Bawahan
e. Pengendalian Emosional
f. Karisma
g. Umpan Balik
h. Kerjasama

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

2.4. Motivasi

Secara etimologis, kata motivasi itu asalnya dari bahasa Latin 'movere', yang artinya dorongan. Motivasi dapat dikonseptualisasikan sebagai landasan bagi seluruh tindakan manusia. Dalam ranah organisasional, motivasi merupakan variabel krusial yang menstimulasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya selaras dengan tujuan perusahaan [17]. Pada penelitian ini, penulis mengadopsi delapan indikator gabungan yang disintesis dari [18] dan [19]:

a. Fisiologis
b. Rasa Aman
c. Pengakuan
d. Dorongan Mencapai Tujuan
e. Semangat Kerja
f. Inisiatif
g. Kreatifitas
h. Tanggung Jawab

2.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai totalitas faktor fisik dan non-fisik yang melingkupi seorang pekerja, yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap metode serta efektivitas pelaksanaan tugas. Untuk menunjang performa, suatu lingkungan kerja harus bersifat optimal guna memfasilitasi proses kerja. Pencapaian kondisi yang nyaman dan kondusif sangat ditentukan oleh ketersediaan fasilitas yang memadai serta relasi interpersonal yang harmonis, baik secara horizontal antar kolega maupun secara vertikal dengan superior [20].

Lingkungan kerja memegang peranan vital dalam kehidupan organisasional karena secara langsung memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis para karyawan. Melalui fasilitasi kondisi kerja yang nyaman dan pembentukan atmosfer yang menyenangkan, lingkungan kerja berfungsi sebagai fondasi bagi peningkatan kinerja serta moral kolektif sebuah tim [21]. Pada penelitian ini, penulis mengadopsi delapan indikator gabungan yang disintesis dari [22] dan [23]:

a. Pencahayaan
b. Warna
c. Udara
d. Suara
e. Kebisingan
f. Getaran Mekanis
g. Bau-bauan
h. Keamanan

2.6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu evaluasi formal mengenai kualitas eksekusi Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu evaluasi formal mengenai kualitas eksekusi tugas serta pemenuhan tanggung jawab yang diamanahkan oleh pimpinan, di mana proses asesmen tersebut berlandaskan pada standar dan regulasi yang berlaku dalam suatu organisasi [24].

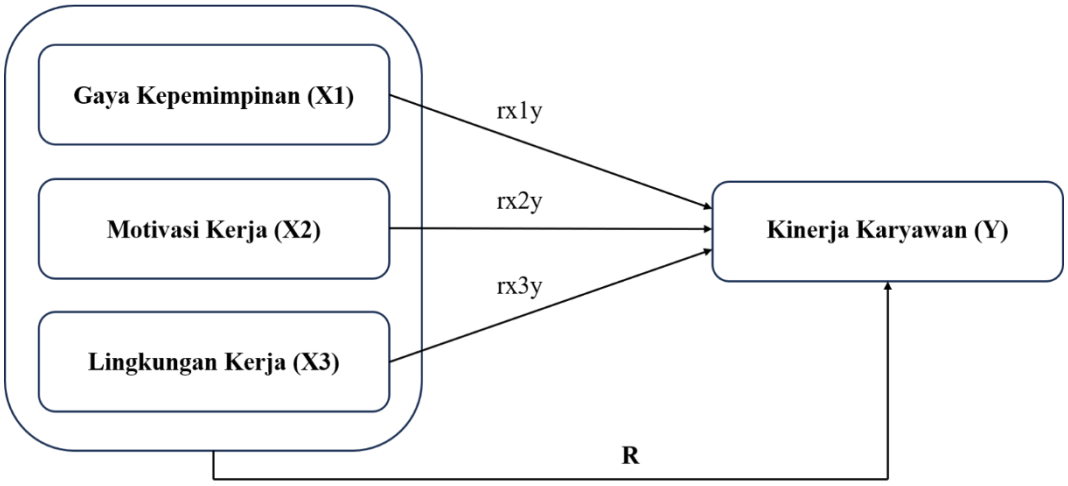
Menurut [25] kinerja merujuk pada pencapaian performa kerja yang direalisasikan oleh seorang individu. Definisi lain menyebutkan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas output yang diproduksi karyawan dalam mengemban fungsi dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, teridentifikasi adanya korelasi positif di mana efektivitas motivasi yang diinisiasi oleh perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kinerja yang dicapai karyawan. Dalam konteks studi ini, penulis mengadopsi delapan indikator gabungan yang disintesis dari [26], [27] dan [28]:

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Waktu Kerja
d. Efektivitas
e. Kerjasama

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

f. Tujuan
g. Umpan Balik
h. Kompetensi

2.7. Kerangka Pemikiran



Sumber: [29]
Gambar 1. Model Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan mengimplementasikan teknik survei. Kendati survei dapat diaplikasikan pada populasi berskala besar maupun kecil, studi ini secara spesifik akan menganalisis data yang diekstraksi dari sampel representatif populasi. Adapun tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi distribusi, frekuensi relatif, serta hubungan kausalitas di antara variabel-variabel sosiologis dan psikologis yang menjadi objek investigasi [30].

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel diimplementasikan adalah Probability Sampling menggunakan metode spesifik Simple Random Sampling. Merujuk pada [30] Simple Random Sampling didefinisikan sebagai sebuah metodologi untuk mengekstraksi unit sampel dari suatu populasi yang dilaksanakan secara acak tanpa peduli mempertimbangkan stratifikasi yang terkandung di dalam populasi yang bersangkutan.

Berlandaskan pada jumlah populasi yang telah teridentifikasi sebanyak 18.288 karyawan, maka penulis akan melakukan kalkulasi jumlah sampel yang diperlukan dengan mengaplikasikan metode atau rumus Slovin:

$$n = 18.288 / (1 + 18.288 \times 0{,}1^2)$$
$$n = 18.288 / (1 + 18.288 \times 0{,}01)$$
$$n = 18.288 / (1 + 182{,}88)$$
$$n = 18.288 / 183{,}88$$
$$n = 99{,}45$$
$$n = 100$$

Melalui aplikasi rumus *Slovin* dengan (*margin of error*) sebesar 10% terhadap populasi 18.288 jiwa, diperoleh ukuran sampel representatif sebanyak 100 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Disajikan analisis statistika deskriptif diaplikasikan guna menyajikan suatu perihal data jawaban responden untuk setiap variabel penelitian. Analisis ini menghasilkan nilai-nilai statistik kunci nilai-nilai statistik kunci mencakup nilai minimum, maksimum, mean dan std. deviation sebagai berikut:

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	100	24	40	34.40	3.502
Motivasi	100	17	40	33.56	3.909
Lingkungan Kerja	100	18	40	31.87	4.570
Kinerja Karyawan	100	24	40	33.70	3.460
Valid N (listwise)	100				

Sumber : *Output SPSS V.25*

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas data yang diperoleh oleh penulis adalah:

a. Variabel gaya kepemimpinan, data menunjukkan nilai minimum 24 dan maksimum 40, dengan mean 34,40 serta std. deviation 3,502.
b. Variabel motivasi, data menunjukkan nilai minimum 17 dan maksimum 40, dengan mean 33,56 serta std. deviation 3,909.
c. Variabel lingkungan kerja, data menunjukkan nilai minimum 18 dan maksimum 40, dengan mean 31,87 serta std. deviation 4,570.

4.2. Uji Validitas

Uji validitas di riset ini gunanya mengevaluasi ketepatan setiap item instrumen pernyataan berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Kriteria validitas yang ditetapkan adalah angka korelasi hasil perhitungan (r-hitung) harus melampaui nilai korelasi tabel (r-tabel) adalah 0,1966 (df=98):

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,688	0,1966	Valid
	GK2	0,605	0,1966	Valid
	GK3	0,694	0,1966	Valid
	GK4	0,652	0,1966	Valid
	GK5	0,508	0,1966	Valid
	GK6	0,643	0,1966	Valid
	GK7	0,554	0,1966	Valid
	GK8	0,507	0,1966	Valid
Motivasi	M1	0,563	0,1966	Valid
	M2	0,671	0,1966	Valid
	M3	0,734	0,1966	Valid
	M4	0,677	0,1966	Valid
	M5	0,646	0,1966	Valid
	M6	0,677	0,1966	Valid
	M7	0,556	0,1966	Valid
	M8	0,580	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,586	0,1966	Valid
	LK2	0,699	0,1966	Valid
	LK3	0,736	0,1966	Valid
	LK4	0,681	0,1966	Valid
	LK5	0,685	0,1966	Valid
	LK6	0,735	0,1966	Valid
	LK7	0,743	0,1966	Valid

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

	LK8	0,762	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,571	0,1966	Valid
	KK2	0,656	0,1966	Valid
	KK3	0,583	0,1966	Valid
	KK4	0,661	0,1966	Valid
	KK5	0,558	0,1966	Valid
	KK6	0,676	0,1966	Valid
	KK7	0,678	0,1966	Valid
	KK8	0,717	0,1966	Valid

Sumber : *Output SPSS V.25*

Hasil pengujian mengonfirmasi bahwa seluruh item instrumen variabel independen dan variabel dependen adalah valid, sebab nilai r-hitung setiap item secara konsisten > 0,1966.

4.3. Uji Reliabilitas

Kriteria reliabilitas dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilainya melampaui 0,60:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,764	0,60
Motivasi	0,790	0,60
Lingkungan Kerja	0,853	0,60
Kinerja Kerja	0,791	0,60

Sumber : Output SPSS V.25

Hasil pengujian mengonfirmasi bahwa seluruh item instrumen variabel independen dan variabel dependen adalah reliabel, sebab nilai Cronbach's Alpha setiap item secara konsisten > 0,60.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Tahapan selanjutnya, dilaksanakan serangkaian uji asumsi klasik yang terdapat beberapa uji seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikoliniearitas untuk mengevaluasi kelayakan model regresi sebelum pengujian hipotesis.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas, memiliki tujuan guna menginvestigasi penyebaran data, Berdasarkan syarat bahwa nilai signifikansi (sig.) harus melampaui 0,05 untuk dinyatakan normal:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61512540
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.046
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS V.25

Hasil uji menunjukkan nilai sig. sebesar 0,200 > 0,05, oleh karena itu, bisa dikatakan data berdistribusi normal.

4.4.2. Uji Multikoliniearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan kriteria bahwa tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIFnya < 0,10 dan Tolerancenya > 0,10:

Tabel 5. Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)	9.231	3.141		2.938	.004		
TotalX1	.196	.083	.199	2.362	.020	.841	1.188
TotalX2	.216	.076	.244	2.864	.005	.818	1.223
TotalX3	.328	.062	.434	5.301	.000	.890	1.124

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Output SPSS V.25

Berdasarkan output diatas, nilai VIFnya untuk masing-masing variabel yaitu:

a. Gaya kepemimpinan, nilai VIFnya sebesar 1,188 < 10,00.
b. Motivasi, nilai VIFnya sebesar 1,223 < 10,00.
c. Lingkungan kerja, nilai VIFnya Sebesar 1,124 < 10,00.

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerancenya untuk setiap variabel yaitu:

a. Gaya kepemimpinan, nilai tolerancenya sebesar 0,841 > 0,10.
b. Motivasi, nilai tolerancenya sebesar 0,818 > 0,10
c. Lingkungan kerja, nilai tolerancenya sebesar 0,890 > 0,10

Berdasarkan data ini, dapat diidentifikasi bahwa setiap variabel saling terkait pada penelitian ini.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diimplementasikan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan syarat yang ditetapkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi nilai signya > 0,05:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.566	2.068		.757	.451
TotalX1	.063	.055	.128	1.156	.250
TotalX2	-.035	.050	-.079	-.708	.481
TotalX3	-.008	.039	-.021	-.193	.847

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS V.25

Berdasarkan output diatas, dapat diindikasikan:

a. Pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,250 > 0,05.
b. Pada variabel motivasi yaitu 0,481 > 0,05.
c. Pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,847 > 0,05.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Berdasarkan hasil ini, diinterpretasikan bahwa metode uji gleser pada penelitian ini aman dari masalah heteroskedastisitas.

4.5. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda ditujukan untuk mengeksplorasi hubungan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kriteria signifikansi yang ditetapkan adalah bahwa hubungan dianggap signifikan secara statistik apabila nilai Sig. F Change lebih kecil dari 0,05:

Tabel 7. Uji Korelasi Berganda

Model Summary

				Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.655[a]	.429	.411	2.656	.429	24.008	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber : Output SPSS V.25

Berdasarkan output diatas, dapat diinterpretasikan:

a. Hasil output statistik nilai Sig. F Change yaitu 0,000. Temuan ini menegaskan adanya hubungan yang signifikan secara statistik.
b. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,655 mengartikan adanya pengaruh antar variabel. Menurut [26] nilai R 0,655 ini merepresentasikan tingkat keeratan hubungan yang tergolong dalam kategori kuat.

4.6. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan garis regresi linier dinamakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Sumber: [30]

Kinerja karyawan= 9,231 + 0,199 X1 + 0,244 X2 + 0,434 X3 + ε.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.231	3.141		2.938	.004
TotalX1	.196	.083	.199	2.362	.020
TotalX2	.216	.076	.244	2.864	.005
TotalX3	.328	.062	.434	5.301	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Output SPSS V.25

Interpretasi dari uji regresi linier berganda dapat dielaborasi:
Angka konstanta 9,231 itu artinya, bahkan jika faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap nol, kinerja karyawan sudah memiliki nilai dasar atau skor awal sebesar 9,231.

Kemudian, angka koefisien untuk gaya kepemimpinan (0,199), motivasi (0,244), dan lingkungan kerja (0,434) semuanya positif. Ini artinya pengaruhnya searah: setiap ada kenaikan satu poin di salah satu dari tiga faktor itu, maka kinerja karyawan juga ikut naik.

4.7. UJI HIPOTESIS

Penulis akan melakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hipotesis pengaruh antar variabel penelitian. Oleh karena itu, penulis akan menggunakan uji t dan F.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.7.1. Uji t (Parsial)

Uji t diimplementasikan guna melakukan verifikasi hipotesis penelitian terkait signifikansi konstribusi variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan t-tabel sebesar 1,984 (df=96) sebagai acuan, temuan dari pengujian hipotesis parsial ini mengindikasikan bahwa:

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.231	3.141		2.938	.004
TotalX1	.196	.083	.199	2.362	.020
TotalX2	.216	.076	.244	2.864	.005
TotalX3	.328	.062	.434	5.301	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Output SPSS V.25

a. Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai signifikansinya 0,020 < 0,05 dan t-hitungnya 2,362 > t-tabelnya.
b. Motivasi memperoleh nilai signifikansinya 0,005 < 0,05 dan t-hitungnya 2,864 > t-tabelnya.
c. Lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 dan t-hitungnya 5,301 > t-tabelnya.

Dari ketiga hasil itu, variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, karena nilai signifikansinya < 0,05 dan t-hitungnya > t-tabel. Tingginya nilai signifikansi variabel lingkungan kerja membuktikan bahwa masalah fasilitas tersebut bukanlah isu sepele, melainkan merupakan akar permasalahan utama yang paling signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan

4.7.2. Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) diimplementasikan guna melakukan evaluasi terhadap kelayakan model regresi, dengan tujuan sebagai alat ukur adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebagai acuan, nilai F-tabel yang digunakan adalah 2,699 (df1=3; df2=96):

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	507.951	3	169.317	24.008	.000[b]
Residual	677.049	96	7.053		
Total	1185.000	99			

a. Dependent Variable: TotalY
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber : Output SPSS V.25

Data F-test menunjukkan angka F-hitung 24,008 dengan signifikansi 0,000. Angka ini melampaui F-tabel (2,699) dan signifikansinya di bawah 0,05. Jadi, sudah pasti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, ketika dilihat bersamaan, punya dampak yang sangat signifikan pada kinerja karyawan.

4.8. Uji Koefisien dterminasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655[a]	.429	.411	2.656

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber: Data oleh peneliti, 2025

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Hasil uji menunjukan nilai Adjusted R Square (0,411=41,1%). Jadi besar nilai tersebut menggambarkan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Namun, 58,9% adalah sisa variabel lain yang tidak dapat disebutkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Karena penulis telah melakukan pengujian, maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Uji t mengidentifikasi variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,020 (X1), 0,005 (X2) dan 0,000 (X3) < 0,05; t-hitung = 2,362 (X1), 2,864 (X2), 5,301 (X3) > t-tabel = 1,984), yang berimplikasi pada penerimaan Ha1, Ha2 dan Ha3. Hasil yang ke 2) Uji F mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,000 < 0,05; F-hitung = 24,008 > F-tabel = 2,699), sehingga Ha4 diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka untuk perbaikan di masa mendatang bagi perusahaan dan pengembangan penelitian selanjutnya, berikut beberapa hal yang disarankan:

a. Saran untuk perusahaan

1) PT Victory Chingluh Indonesia disarankan untuk mendorong manajer untuk bertemu dengan tim setiap minggu. Agenda sesi ini tidak hanya membahas kemajuan pekerjaan, tetapi juga membahas beban kerja, masalah, dan kondisi atau kesejahteraan karyawan.
2) PT Victory Chingluh Indonesia disarankan manajemen untuk meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan secara menyeluruh. Hal ini dapat dicapai dengan mengadakan forum diskusi rutin tentang arah kebijakan perusahaan, membangun sistem umpan balik (*feedback*) anonim yang terstruktur, serta melatih manajer untuk dapat memberikan masukan kinerja yang konstruktif. Selain itu, penting untuk meningkatkan partisipasi aktif karyawan dengan membentuk tim proyek lintas divisi dan melibatkan mereka dalam proses pengumpulan ide sebelum memulai program baru.
3) PT Victory Chingluh Indonesia disarankan untuk Untuk memastikan para karyawan aman, perusahaan harus memeriksa langsung lingkungan kerja dengan mengukur cahaya, suara, dan kualitas udara.
4) PT Victory Chingluh Indonesia disarankan untuk menerapkan strategi secara keseluruhan. perusahaan harus terus meningkatkan efektivitas pada ketiga variabel pada penelitian ini secara sinergis. Dengan gaya kepemimpinan yang mendukung, program motivasi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang lebih proper dapat mengoptimalkan dan mempertahankan kinerja karyawan.

b. Saran untuk peneliti mendatang

Untuk penelitian di masa mendatang, direkomendasikan agar dilakukan eksplorasi terhadap variabel-variabel lain yang secara teoretis dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa variabel yang disarankan untuk diinvestigasi lebih lanjut mencakup *job satisfaction atau employee engagement*. Dengan menambahkan variabel-variabel itu, harapannya kita bisa dapat gambaran yang lebih utuh dan lengkap tentang apa saja yang jadi penyebab bagus-tidaknya kinerja karyawan, khususnya di PT Victory Chingluh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

[1] T. Khairani Harahap and Syahrial Hasibuan, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Sukoharjo: Tahta Media Group, 2021.
[2] S. Siagian, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023.
[3] D. Zainal Abidin, K. Budiono, and Z. Abidin, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER," Jurnal RIEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, dan Akuntansi, vol. 1, no. 1, pp. 183–196, 2023.
[4] N. I. Awaluddin, S. Mardjuni, and Abubakar, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN

NUSANTARA POWER UPDK BAKARU PARE-PARE," Indonesian Journal of Business and Management, vol. 6, no. 2, pp. 335–342, Jun. 2024, doi: 10.35965/jbm.v6i2.4441.

[5] Nur Hasana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bali Coral Di Banyuwangi," Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika, vol. 2, no. 2, 2021.

[6] Deni Hartono Putro, "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POLLY SEJAHTERA INDAH KABUPATEN PASURUAN," Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, vol. 6, no. 2, pp. 253–267, 2023.

[7] M. Yunita and T. Rahmadaniah, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, vol. 2, no. 2, 2021, [Online]. Available: www.jurnal.umb.ac.id

[8] B. C. Saputro and A. Yunianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Indosat Persero Tbk Semarang : Gerai Indosat Ooredo Hutchison Semarang)," Journal of Management and Bussines (JOMB), vol. 6, no. 4, pp. 1890–1700, Aug. 2024, doi: 10.31539/jomb.v6i4.11468.

[9] N. Rahmawati, S. Langgeng Ratnasari, D. Asmarazisa Azis, G. Sutjahjo, and W. Winarso, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," DIMENSI, vol. 12, pp. 202–211, 2023, [Online]. Available: https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

[10] R. Estiana, N. G. Karomah, and Y. A. Saimima, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," JURNAL LENTERA BISNIS, vol. 12, no. 2, p. 339, May 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i2.771.

[11] Samroh, Pengantar Manajemen. Yogyakarta: UPY Press, 2023. Accessed: Mar. 01, 2025. [Online]. Available: https://repository.upy.ac.id/7500/1/PENGANTAR%20MANAJEMEN%20%2820x%29.pdf

[12] A. Amborowati and M. Harsono, "Determinants of Leadership Style in Business School," Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta, vol. 19, no. 01, 2024.

[13] Rina Loliyana, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ASURANSI JIWASRAYA DI BANDAR LAMPUNG," Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta, vol. 16, 2021.

[14] A. Puan Maharani and R. Willian, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi," Jurnal Dinamika Manajemen, vol. 9, no. 3, 2021.

[15] M. Hasanuddin and N. Hermina, "The Effect of Leadership Style and Organizational Culture in Determining the Employee Performance of Koperasi Syariah During Pandemic Covid-19 at South Cimahi Region," Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, vol. 13, no. 2, pp. 514–530, Jun. 2024, doi: 10.30588/jmp.v13i2.1270.

[16] Regi, Refian, R. R. Garvera, and A. A. Sihabudin, "ANALISIS TIPE KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA DESA DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI DESA KARANGJALADRI KABUPATEN PANGANDARAN," Dinamika: Jurnal Ilmiah Administrasi Negara, vol. 8, no. 2, 2021.

[17] Dirhamsyah, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja . Jakarta: CV. Azka Pustaka, 2021. Accessed: Feb. 20, 2025. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN_DAN_MOTIVASI_KERJA/JuqSEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

[18] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 10, no. 1, p. 81, Dec. 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.

[19] Mappamiring, "Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telelekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya," Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), no. 2, 2020.

[20] E. Trianto, J. Jamalus, M. Masruri, and S. Sahrul, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Green Solutions Indonesia

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Jakarta),” Jurnal Sains, Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Hukum, vol. 2, no. 1, pp. 10–20, Feb. 2025, doi: 10.60126/sainmikum.v2i1.800.

[21] V. Virgana, “THE EFFECT OF JOB PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, PERSONALITY, AND MOTIVATION,” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 22, no. 2, Feb. 2021, doi: 10.9744/jmk.22.2.87-98.

[22] D. Danisa and N. Komari, “KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN,” MBIC: Manajemen Business Inovation Conference, 2023.

[23] E. Oktovan, D. Ghalib, Fetty, and P. Sary, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online),” JMM Online: Jurnal Mitra Manajemen, vol. 4, no. 8, 2020.

[24] N. Agustyana and Susanto, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Kreasi Sensasi Indonesia Jakarta Barat,” Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, vol. 1, no. 4, pp. 1211–1218, 2024, [Online]. Available: https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

[25] Indah Cahyani, Rahmawati, and Milwan, “Effect of Reward, Work Environment, and Motivation towards Performance of the Millennial Generation in the Central Bureau of Statistics of East Kalimantan Province,” Jurnal Organisasi dan Manajemen, vol. 17, no. 1, pp. 67–77, Jun. 2021, doi: 10.33830/jom.v17i1.1065.2021.

[26] N. Dwi Antika, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono,” Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), vol. 12, no. 2, p. 108, 2021.

[27] R. Christa, T. Frendy, A. O. Pelleng, S. A, “Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung,” Productivity, vol. 2, no. 5, 2021.

[28] Eko Budiyanto and Mochamad Mochklas, KINERJA KARYAWAN. Serang: CV. AA. RIZKY, 2020.

[29] Sugiyono, METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. BANDUNG: ALFABETA, 2023. [Online]. Available: www.cvalfabeta.com

[30] Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, 4th ed. ALFABETA, 2020.