



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi

Puji Santoso^{1*}, Heru Baskoro²

pujisantos40@gmail.com^{1*}, herbas.gresik@umg.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

Received: 19 12 2023. Revised: 29 12 2023. Accepted: 04 01 2024.

Abstract : This research aims to determine the effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance mediated by Motivation variables. The population used in this research were employees in the quality control department at an PT. XYZ instant food company in Gresik district. The sample in this research was 54 respondents with a quantitative approach, using non-probability sampling techniques. This data was taken using a questionnaire which was distributed directly to respondents. After the questionnaire was collected, the data was tabulated using Microsoft Excel and analyzed using Smart PLS 4. The results of this research show that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance, Work Environment has a significant effect on Employee Performance, Motivation has a significant effect on Employee Performance, Leadership Style has a significant effect on Motivation, Work Environment has a significant effect on Motivation. The Motivation variable succeeded in mediating the effect of the Leadership Style and Work Environment variables on employee performance.

Keywords : Leadership style, Work environment, Motivation, Employee performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi variabel Motivasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di departemen *quality control* di PT. XYZ yang merupakan perusahaan makanan instan di kabupaten Gresik. Sampel pada penelitian ini sebanyak 54 responden dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik *non probability sampling*. Data ini diambil menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden, setelah kuesioner terkumpul maka dilakukan tabulasi data menggunakan *microsoft excel* dan dianalisis menggunakan Smart PLS 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Variabel Motivasi berhasil memediasi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting dari bisnis apa pun, baik itu perusahaan manufaktur atau jasa, adalah kemampuannya menghasilkan keuntungan. Salah satu aspek yang sangat penting dari organisasi mana pun adalah sumber daya manusianya. Umat manusia mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia harus mengikuti pedoman penting dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara metodis sehingga dapat dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diandalkan, dan dapat dipercaya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menilai dan mengalokasikan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan tumpuan sumber daya manusia; Meski demikian, ada pula oknum yang menyamakan sumber daya manusia dengan “man power” (tenaga kerja).

Suatu perusahaan akan berkembang atau tidak sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang menggerakannya karena setiap pegawai dalam perusahaan memiliki arti dan peranan di mana aktivitas individual serta kegiatan sosial mempengaruhi fungsi dari perindustrian tersebut. Hal ini akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan, yang kemudian mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Siahaan (2019) Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia.

Salah satu acuan untuk dapat menilai bahwa sebuah perusahaan itu berhasil mengelola sumber daya manusia dengan baik adalah kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Kualitas sumber daya manusia mutlak harus ditingkatkan sejalan dengan era globalisasi di segala bidang.

Menurut Moeheriono (2009), kinerja diartikan sebagai ambang batas terselesainya suatu program, kegiatan, atau proyek dalam rangka memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi yang ditentukan melalui rencana strategis untuk organisasi itu. Berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan, dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pencapaian tingkat pelaksanaan tertentu sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Berbagai macam strategi digunakan oleh dunia usaha atau organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, seperti program pelatihan dan pendidikan, bonus atau *reward*, program motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Semua strategi ini diperlukan untuk memaksimalkan sumber daya manusia dalam bisnis. Salah satu faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk sukses adalah motivasi.

Motivasi diperlukan untuk mulai hidup dan mengangkat seluruh umat manusia. Seorang karyawan akan membutuhkan sebuah dorongan untuk mendorong semangat dalam bekerja dan dapat disebut juga motivasi kerja. Motivasi kerja bisa terjadi jika karyawan mempunyai kebanggaan akan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan atau kesediaan individu dalam memenuhi kewajiban pekerjaannya lantaran terdapat target yang ingin diraih pada setiap motivasi (Sutrisno, 2016). Untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja yang berperan bagi prestasi kerja.

Kebijakan dan prosedur di tempat kerja, serta lingkungan kerja, akan menciptakan motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menjadikan pekerjaan lebih baik. Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan. Istilah “kepemimpinan” berasal dari bahasa Inggris dan mengacu pada kemampuan memimpin. Menurut penelitian ini, pemimpin adalah orang yang memimpin orang lain dengan menunjukkan dukungannya atau lebih formal dengan menunjukkan bahwa dalam proses pembentukan kelompok dukungan sejawat, orang tersebut menawarkan dukungan (Sulistiyani, 2008).

Menurut Muizu (2019) maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Selain itu, pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan

nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerjanya. pemimpin dalam organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi.

Faktor lain yang memiliki peran yang cukup penting dalam usaha perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga memiliki peranan vital pada perusahaan. Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk dicermati oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kemampuan pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat keahlian pegawai. Apabila karyawan dapat dengan nyaman dan optimal menjalankan kegiatan operasional perusahaan maka dapat dikatakan lingkungan kerjanya sudah baik (Naibaho, 2019). Menurut Davis dalam (Ekaningsih, 2012) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya.

PT. Karunia Alam Segar merupakan anak perusahaan dari PT. Wings Surya (Wings Food) yang berdiri pada tahun 1948. Karunia Corporation mempunyai tujuan untuk memproduksi produk-produk berkualitas Internasional dengan harga ekonomis. Sabun cuci hijau buatan tangan merupakan produksi pertama yang berhasil menembus pasar kompetitif oleh Wings pada tahun 1940-an. Seiring berjalannya karir, PT. Karunia Alam Segar lebih banyak memproduksi makanan dan minuman instan di mana Wings menetapkan PT. Karunia Alam Segar sebagai anak cabangnya yang memproduksi makanan dan minuman instan. Pada PT karunia Alam terdapat suatu kebijakan yang di mana terjadi pergantian atau pertukaran pemimpin di level supervisor dalam jangka waktu setahun sekali. Hal ini dilakukan oleh manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja supervisor itu sendiri serta bawahannya.

Perputaran posisi supervisor ini sedikit banyak tentu mempengaruhi kinerja dari bawahannya karena setiap pemimpin pasti mempunyai karakter dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Perputaran ini juga terjadi di level terbawah yakni pada posisi *quality control* lapangan, bedanya di posisi ini terjadi perputaran area di setiap bulan. Setiap area tentu memiliki lingkungan kerja yang berbeda baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Perbedaan lingkungan kerja ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu

sendiri. Fenomena perputaran kepemimpinan dan lingkungan kerja ini juga dapat mempengaruhi karyawan dalam hal motivasi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang ditentukan oleh peneliti untuk penelitian. dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di departemen *quality control* di PT. XYZ yang merupakan perusahaan makanan instan di kabupaten Gresik. Sampel pada penelitian ini sebanyak 54 responden. Teknik sampling pada dasarnya dapat digolongkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2017) Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data yang berhubungan dengan variable-variabel yang diajukan kepada responden. Proses memperoleh data berasal dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada responden. Menurut Sugiyono (2017) Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung kepada pengumpul data. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Teknik pengambilan data akan yang digunakan adalah dengan menyebar kuesioner.

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner adalah cara dalam mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan kemudian dijawab oleh responden. Kemudian data yang yang diperoleh dari jawaban akan diukur dengan dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2019) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi sekumpulan orang mengenai suatu fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu satu variabel terikat (*dependen*), dua variabel bebas (*independen*), dan satu variabel mediasi. Untuk menganalisis pengaruh antar variable dalam penelitian ini melalui analisis structural equation model (SEM) dengan Partial Least Square (SEM – PLS). Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS 4. Analisis SEM PLS terdapat dua pengujian

yaitu evaluasi model pengukuran (*outher mdel*) yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji kolinearitas. Serta yang kedua yakni evaluasi model struktural (*inner model*) yang terdiri dari r square, uji hipotesis, dan uji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil pengumpulan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan structural equition model (SEM) dengan Partial Least Square (SEM – PLS). Softwere yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS 4.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading* dan VIF Setiap Indikator

Variabel	Indikator	Outer Loading	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.771	2.039
	X1.2	0.743	1.725
	X1.3	0.769	1.628
	X1.4	0.766	1.843
	X1.5	0.787	1.972
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.762	1.843
	X2.2	0.735	1.532
	X2.3	0.772	1.703
	X2.4	0.791	1.880
	X2.5	0.762	1.738
Motivasi (Z)	Z1	0.816	1.957
	Z2	0.747	1.697
	Z3	0.723	1.660
	Z4	0.775	1.780
	Z5	0.777	1.745
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.788	2.079
	Y2	0.763	1.939
	Y3	0.801	2.136
	Y4	0.789	2.277
	Y5	0.753	2.029
	Y6	0.767	2.147
	Y7	0.779	2.176

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* setiap indikator sudah memenuhi syarat yakni nilai minimum 0,70 yang berarti bahwa item pengukuran tersebut sudah valid mencerminkan pengukuran setiap variable dalam penelitian. semua indikator dari setiap variabel memiliki nilai < 5. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi syarat dan reliable untuk digunakan dalam penelitian ini (Hair et al, 2019).

Tabel 2. Uji Reliabilitas dan Validitas

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan Transformasional	0.810	0.862	0.721

Budaya Organisasi	0.877	0.916	0.731
Kinerja Karyawan	0.765	0.864	0.681
Kepuasan Kerja	0.721	0.841	0.639

Pada tabel 2 di atas juga dapat dilihat nilai variable dalam pengujian reliabilitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa variable yang diajukan valid reliable. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* yang direkomendasikan adalah minimum 0,70 dan *Cronbach's Alpha* nilai minimum 0,70 yang berarti alat ukur atau instrument secara keseluruhan konsisten atau reliable dalam mengukur variable, maka dapat disimpulkan bahwa variable yang diajukan valid reliable.

Tabel 3. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Motivasi	0.865	0.859
Kinerja Karyawan	0.882	0.875

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa diperoleh nilai r-square variable kinerja karyawan dengan nilai 0.882 maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 88% dan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini, maka pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. Sedangkan variable motivasi dengan nilai 0.865 maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan motivasi sebesar 87% dan sisanya 13% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini, maka pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi masuk kedalam kategori tinggi.

Tabel 4. Hasil *Path Coefficient* (Uji Hipotesis)

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P - Value
Gaya Kepemimpinan (X1)→ Kinerja Karyawan (Y)	0.321	0.327	0.139	2.303	0.021
Gaya Kepemimpinan (X1)→ Motivasi (Z)	0.533	0.522	0.127	4.192	0.000
Lingkungan Kerja (X2)→ Kinerja Karyawan (Y)	0.307	0.316	0.121	2.532	0.011
Lingkungan Kerja (X2)→ Motivasi (Z)	0.420	0.432	0.127	3.305	0.001
Motivasi (Z)→ Kinerja Karyawan (Y)	0.324	0.329	0.131	2.621	0.009

Tabel 5. *Spesific Inderect Effects* (Uji Mediasi)

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDE VI)	P - Value
Gaya Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja Karyawan	0.182	0.172	0.081	2.240	0.025
Lingkungan Kerja→ Motivasi→ Kinerja Karyawan	0.144	0.142	0.072	1.999	0.046

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.321, nilai *T- Statistik* 2.303 (> 1.96) dan *P-Value* 0.021 (< 0.05) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hasil ini searah dengan studi yang dilakukan oleh Rahman (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang dipakai di dalam perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja dalam pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.307, nilai *T- Statistik* 2.532 (> 1.96) dan *P-Value* 0.011 (< 0.05) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hasil ini searah dengan beberapa studi yang dilakukan oleh Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan, oleh sebab itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawannya seperti apa yang diterapkan didalam perusahaan karena akan mempengaruhi karyawan dalam kerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi. Dari hasil uji menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap motivasi karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.533, nilai *T- Statistik* 4.192 (< 1.96) dan *P-Value* 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi karyawan PT. XYZ. Hasil ini searah dengan studi yang dilakukan oleh Efendi (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang dipakai di dalam perusahaan karena akan mempengaruhi motivasi dalam pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi. Dari hasil uji menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan PT XYZ. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.420, nilai *T- Statistik* 3.305 (> 1.96) dan *P-Value* 0.001 (< 0.05) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. XYZ. Hasil ini searah dengan beberapa studi yang dilakukan oleh Nugroho (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi dengan signifikan, oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan karena akan mempengaruhi motivasi dalam pekerjaannya.

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) dalam penelitian diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.342, nilai *T- Statistik* 2.621 (> 1.96) dan *P-Value* 0.009 (< 0.05) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hasil ini searah dengan studi yang dilakukan oleh Fatiria (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan, oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan cara memberikan motivasi karyawannya, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya 1) Semakin sesuai gaya kepemimpinan yang dibawakan oleh pimpinan perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT XYZ sudah tertata rapi sehingga

mempengaruhi kinerja karyawannya. 2) Semakin bagus lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang ada di PT XYZ sudah sesuai dan nyaman sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. 3) Semakin sesuai lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang disediakan oleh PT XYZ sudah sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. 4) Semakin bagus lingkungan kerja yang diterapkan dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang disediakan oleh PT XYZ sudah berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawannya. 5) Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan karyawan. hal ini terjadi karena PT XYZ sudah memperhatikan motivasi karyawannya sehingga memiliki kualitas kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Budianto, A. ., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Kreatif*, 3(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v3i1.y2015.p%25p>
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Suparma Tbk). *Media Mahardika Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 278-289. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84>
- Ekaningsih, S., & Ana. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (studi satuan polisi pamong praja kota surabaya)*. Vol 4: No.1.
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT ATM. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol 3, No.3, 794-804.
- Gumilang, A. I. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Skripsi*. Jember: Jurusan Mnajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univrsitas Jember.
- Hasibuan, S. P., & Malayu. (2007). *Organisasi dan Motivasi : asar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Komarudin. (2001). *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi ke-5, Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk: Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslow, A. (2010). *Motivation And Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Muizu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira : Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Indonesia*, 2 (1), 61-78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Naibaho, P. (2019). Hubungan Antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1 (1), 22-34.
- Nugroho, M. A., Saryadi, & Widiartanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Bandeng Juwana). *JIAB Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 5, No.1, 196-205. <https://doi.org/10.14710/jiab.2016.10400>
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6168–6182. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2496>
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmu Pertanian (JIPERTA)*, Vol 1 No.1 (106-111). <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Robbins, S. P., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Siagian, T. S dan Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, Syalimono, & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No 1

- (16-30). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugito Efendi, E. H. (2021). Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables (Study at PT Shopee International Indonesia). *FOCUS Journal of Social Studies*, Vol 2, No.1, 15-26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan research and development*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani. (2008). *Kepemimpinan Profesional : Pendekatan Leadership Games*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiatik, Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, Vol 11, No.2, 213-221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.