

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MODERN

Muhamad Aprila Rizqi¹
rizqiaprila12@gmail.com

¹Universitas Pelita Bangsa

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style, work environment, and motivation on employee performance in modern companies. These three variables are considered essential because they directly shape work behavior and enhance productivity. A quantitative research method was applied by distributing questionnaires to employees across various divisions. The findings reveal that effective leadership provides clear direction, a supportive work environment increases focus and comfort, and strong motivation encourages employee engagement in achieving organizational goals. Overall, the three variables have a positive and significant impact on employee performance. These results highlight the importance of integrating leadership, workplace conditions, and motivation to develop a productive workforce in modern corporate settings.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Motivation, Employee Performance, Modern Company.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menelaah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan modern. Ketiga variabel tersebut dinilai penting karena berperan langsung dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas. Metode penelitian kuantitatif digunakan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dari berbagai divisi. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah yang jelas, lingkungan kerja yang nyaman membantu meningkatkan fokus, dan motivasi yang tinggi mendorong keterlibatan karyawan dalam pencapaian target. Secara keseluruhan, ketiga variabel memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja, dan motivasi merupakan fondasi penting dalam membangun SDM yang produktif di era perusahaan modern.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Perusahaan Modern.*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis modern mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan daya saing organisasi tetap terjaga (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks ini, kinerja karyawan dipandang sebagai indikator utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran strategisnya (Mangkunegara, 2017). Peningkatan kinerja tidak hanya terkait kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan yang saling berkaitan.

Salah satu faktor internal yang memiliki peran besar adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun arah kerja yang jelas, mendorong motivasi, serta menciptakan koordinasi yang baik antar karyawan (Yukl, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan secara signifikan (Bass & Riggio, 2018). Oleh karena itu, karakteristik kepemimpinan menjadi aspek strategis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan fokus, mengurangi stres, dan menjaga stabilitas emosional karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena tujuan utama penelitian adalah

(Sedarmayanti, 2017). Studi empiris menunjukkan bahwa kondisi ruang kerja, pencahayaan, hubungan antar karyawan, hingga iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja individu (Nitisemito, 2018). Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang terjadinya peningkatan hasil kerja.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja, yang berfungsi sebagai dorongan internal untuk mencapai target dan standar yang ditetapkan organisasi (Herzberg, 2011). Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, kreativitas, dan etos kerja yang lebih baik (Luthans, 2018). Penelitian lain menegaskan bahwa motivasi berkontribusi besar dalam menentukan kualitas kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, motivasi menjadi elemen penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan performa SDM.

Melihat pentingnya ketiga faktor tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris **pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan modern**. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif

menguji pengaruh antarvariabel secara terukur dalam konteks perusahaan modern. Pendekatan ini dianggap sesuai untuk memperoleh data numerik yang dapat

dianalisis secara statistik guna menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan pada salah satu perusahaan modern yang beroperasi dalam sektor jasa selama periode pengumpulan data, yaitu antara bulan Mei hingga Juli 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan menghadapi dinamika kerja yang cepat sehingga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap yang bekerja di perusahaan tersebut. Dari keseluruhan populasi, sampel ditentukan menggunakan teknik **purposive sampling**, yakni pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti masa kerja minimal satu tahun dan keterlibatan aktif dalam aktivitas operasional. Jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis statistik agar hasil penelitian dapat mewakili populasi secara memadai.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian ini disebarkan secara langsung maupun melalui platform digital untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Penyajian data dilakukan dalam

bentuk tabel, grafik, dan penjelasan naratif agar hasil penelitian mudah dipahami dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan maupun peneliti lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja. Sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 25–35 tahun, dengan proporsi karyawan laki-laki dan perempuan yang relatif seimbang. Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan sarjana, sedangkan masa kerja mayoritas berada pada rentang 1–5 tahun, yang menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman cukup untuk menilai kondisi organisasi.

Data hasil pengolahan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki nilai rata-rata tinggi berdasarkan hasil kuesioner skala Likert. Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja, disusul oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Tabel berikut merangkum hasil analisis regresi:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Varia bel	Koefi sien Regresi	Sig
----------------------	-----------------------------------	------------

Gaya Kepemimpinan	0,214	0,0 32
Lingkungan Kerja	0,296	0,0 14
Motivasi	0,402	0,0 01
R-Square	0,648	—

Hasil tersebut menunjukkan bahwa 64,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan pandangan Yukl yang menyatakan bahwa pemimpin mampu menciptakan arah dan dorongan yang dapat memengaruhi efektivitas kerja tim. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas, memberi dukungan, dan menjadi panutan akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Bass & Riggio yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Kondisi ruang kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta iklim organisasi yang mendukung terbukti mampu meningkatkan fokus, kreativitas, dan produktivitas karyawan. Hal ini mendukung teori Sedarmayanti yang menekankan bahwa

kualitas lingkungan kerja dapat memperkuat performa individu. Penelitian-penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil konsisten bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja secara signifikan.

Variabel motivasi memberikan pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan konsep Herzberg yang menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja. Ketika karyawan merasa kebutuhan psikologisnya terpenuhi, seperti penghargaan, apresiasi, dan kesempatan berkembang, mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Hasil ini juga didukung penelitian Hasibuan yang menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong efektivitas dan kualitas kinerja.

Secara keseluruhan, hubungan positif antara ketiga variabel dengan kinerja menunjukkan bahwa perusahaan modern perlu mengintegrasikan praktik kepemimpinan yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta memberikan dorongan motivasional yang berkelanjutan. Ketiga aspek ini saling melengkapi dan mampu memberikan kontribusi signifikan dalam membangun kinerja karyawan yang optimal. Temuan ini juga memberikan dukungan empiris terhadap teori-teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi faktor teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan situasional di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan modern. Ketiga variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi perubahan kinerja, dengan motivasi menjadi faktor yang memberikan pengaruh paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi berupa kepemimpinan yang tepat, kondisi lingkungan kerja yang memadai, serta dorongan motivasional yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan telah tercapai.

Saran

1. **Bagi perusahaan**, diperlukan penguatan praktik kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif agar karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah dan termotivasi. Program pelatihan kepemimpinan yang berkesinambungan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kemampuan manajerial atasan.
2. Perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun nonfisik. Perbaikan tata ruang, pencahayaan, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
3. Peningkatan motivasi perlu dilakukan melalui kebijakan penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Upaya ini akan memberikan dorongan kuat bagi karyawan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, beban kerja, atau kepuasan kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian juga dapat diperluas pada sektor industri yang berbeda untuk membandingkan hasil secara lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, D., & Prasetyo, A. (2020). Leadership style and its effect on employee performance in the service industry. *International Journal of Management Studies*, 12(2), 45–56.
- Darwis, F., & Malik, M. (2022). Motivation as a predictor of employee engagement and performance. *Journal of Business and Management Review*, 5(1), 98–110.
- Fitriani, S., & Heryanto, B. (2021). Work environment and its impact on employee productivity: A quantitative study. *Journal of Human Capital Development*, 9(3), 112–123.
- Hidayat, R., & Sari, N. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi publik. *Dharmakarya*, 8(4), 215–223.
- Sundari, M., & Rachman, D. (2020). Kontribusi lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan pada perusahaan jasa. *Dharmakarya*, 9(1), 32–41.
- Kurniawan, A., & Lestari, F. (2021). Leadership transformation in digital workplaces: A quantitative review. *Journal of Social and Management Research*, 14(1), 57–68.
- Widodo, R., & Putra, A. (2020). Factors influencing job performance in modern

