**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARKLAND WORLD
INDONESIA KABUPATEN REMBANG**

Muhammad Eka Wahyudi¹

Email: muhammadekawahyudi2@gmail.com

Jovi Iristian²

Email: joviiristian@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi digunakan sebagai variabel independen. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan. PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 150 sampel. Metode penelitian adalah sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis menggunakan uji T hitung dengan T tabel sedangkan uji F hitung dan uji F tabel. Koefisien determinasi digunakan sebagai pengukuran besarnya varian variabel bebas dalam menjelaskan varian variabel terikat. Uji analisis regresi linier berganda menggunakan regresi linier berganda yang dilakukan pada hipotesis pertama diperoleh nilai t sebesar 2.719 dan signifikansi 0.008 menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada uji hipotesis kedua di peroleh nilai t sebesar 5.944 dan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada hipotesis ketiga di peroleh nilai t sebesar 1.042 dan nilai signifikansi 0.299 menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; dan Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, work environment, motivation partially and simultaneously on employee performance. Leadership style, work environment, motivation are used as independent variables. Employee performance as a dependent variable. The population used in this study were employees . Pt. Parkland World Indonesia Rembang Regency. The samples used in this study amounted to 150 samples. The research method is saturated sampling. The analysis method used is multiple linear regression, as a hypothetical test using the T test and T table while the calculated F test and the table F test. The coefficient of determination is used as a measurement of the magnitude of the variants of free variables in explaining the variants of bound variables. The multiple linear regression analysis test using multiple linear regression carried out in the first hypothesis obtained a value of t of 2.719 and a significance of 0.008 showed that partially the leadership style had a positive and significant effect on employee performance, in the second hypothesis test obtained a value of t of 5.944 and a significance value of 0.000 showed that partially the work environment had a positive and significant effect on employee performance, in the third hypothesis, a t value of 1.042 and a

significance value of 0.299 showed that partially the motivation had no effect on employee performance.

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

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan, merupakan hal yang paling penting untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan, secara umum tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan menggunakan input yang semaksimal mungkin. Dengan adanya tingkat kinerja karyawan yang baik, semua itu dapat terwujud. Bagi perusahaan, menurunnya kinerja karyawan berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan. Dan apabila hal itu terjadi, maka produktivitas perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Istilah kinerja berasal dari kata *performance* (tampilan) yang berarti prestasi kerja, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Malayu, 2001

: 94). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007 : 153). Menurut Mathis dan Jackson (2002 : 78), kinerja karyawan adalah seberapa banyak pengaruh dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan karyawan kepada organisasi.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang terpenting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan yang akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, dirinya cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat tidak obyektif. Oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya, jika perusahaan mempunyai pandangan setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan sesuatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para karyawan (Rivai, 2004 : 308). Whitmore dalam Vivid dan Rorlen (2007:53) menyebutkan

bahwa kinerja memiliki asal kerja artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007:260). Menurut Sedarmayanti (2007:260) beberapa kata kunci definisi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja.
2. Pekerja, proses atau organisasi.
3. Terbukti secara konkrit.
4. Dapat diukur.
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:378) kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal penilaian tetap, mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi. Menurut Prawirosentono (1999:67) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat – akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. Handoko (2001:193) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

PT Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang adalah salah satu perusahaan Manufaktur yang bergerak di bidang Ekspor dan merupakan produsen sepatu Adidas di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Cabang baru dari PT Parkland World Indonesia Jepara,

Hasil pengamatan dan data yang diperoleh dari perusahaan menunjukkan bahwa selama ini kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini ditandai dengan tingkat kemangkiran dan keterlambatan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang memberikan 1hari libur setiap 1bulan kepada karyawan dan dispensasi keterlambatan 5menit dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan ketentuan karyawan hanya diperbolehkan terlambat 1 kali setiap bulannya. Sedangkan karyawan yang terlambat 2 kali, karyawan tersebut dianggap 1 hari tidak masuk kerja. Jika karyawan tersebut masih terlambat setelah terlambat 2 kali, maka untuk selanjutnya ,1 kali keterlambatan berikutnya dihitung 1 hari tidak masuk kerja dan berlaku selama 1 bulan kerja. Sedangkan pemotongan gaji untuk kemangkiran dan keterlambatan adalah sebagai berikut:

- Sakit , 3% dari gaji pokok

- Mangkir, 4% dari gaji pokok
- Telambat, lebih dari 1 kali 5% dari gaji pokok

Perusahaan mengeluhkan tentang tingkat kemangkiran dan keterlambatan karyawan yang berakibat pada sering terjadinya ketidaktepatan antara waktu selesai produksi dengan waktu pesanan yang telah disepakati perusahaan dengan mitra kerjanya. Berikut ini adalah data kedisiplinan karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang berupa data absensi periode Januari 2021 – Desember 2021.

**Table 1. Daftar Absensi Karyawan
Periode Januari 2021 – Desember 2021**

Bulan	Keterangan		
	Izin	Sakit	Terlambat
Januari	15	13	5
Februari	5	7	12
Maret	5	15	10
April	10	20	5
Mei	2	20	5
Juni	8	15	11
Juli	5	30	15
Agustus	10	20	5
September	15	15	5
Oktober	10	10	4
November	5	20	2
Desember	10	10	0

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, manajemen perusahaan memahami betul karyawannya. Untuk itu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan telah melakukan berbagai usaha diantaranya jam kerja yang telah disesuaikan dengan undang-undang kepegawaian yang ditetapkan oleh pemerintah, serta berdasarkan atas peraturan pokok perusahaan, ditetapkan lamanya jam kerja adalah 7 jam sehari. Kegiatan produksi dilaksanakan 24 jam setiap harinya, kecuali hari jumat hanya 22,5 jam dan untuk hari besar atau hari libur nasional tidak ada kegiatan produksi. Karena kondisi tersebut, perusahaan mempunyai sistem kerja yang terdiri dari tiga shift dan empat grup khusus untuk bagian produksi dan satpam.

PADA BAGIAN INI JAM KERJA DITENTUKAN SEBAGAI BERIKUT :

- Shift I (pagi) bekerja dari pukul 06.00 – 14.00
- Shift II (siang) bekerja dari pukul 14.00 – 22.00
- Shift III (malam) bekerja dari pukul 22.00 – 06.00

Pergantian shift untuk tiap grup dilakukan dua hari sekali yaitu dua hari masuk pukul: 06.00 – 14.00, dua hari masuk pukul 14.00 – 22.00, dua hari masuk pukul 22.00 – 06.00, dua hari libur, dan seterusnya. Jam kerja dibagian teknik umum dan administrasi mengikuti jam kerja sebagai berikut:

- Senin – Kamis pukul 07.30 – 15.30 istirahat 1 jam
- Jumat pukul 07.30 – 15.30 istirahat 1,5 jam
- Sabtu pukul 07.30 – 11.00 tanpa istirahat

Sedangkan untuk bagian pelayan dan pembersih jam kerjanya adalah sebagai berikut:

- Senin – Sabtu pukul 06.00 – Selesai tanpa istirahat.

Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk menyeimbangkan antara jam kerja dengan jam istirahat karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan Teori Handoko menyatakan bahwa kinerja karyawan akan tercapai apabila faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dapat dipenuhi oleh perusahaan. Namun gejala-gejala diatas menunjukkan secara faktual hal tersebut belum bisa dipenuhi oleh perusahaan. Beberapa kemungkinan belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh :

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Motivasi
3. Faktor Lingkungan kerja

Sedangkan hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlepas dari pengamatan atau belum teridentifikasi secara jelas dan diasumsikan sebagai faktor-faktor yang berpengaruh secara konstan terhadap kinerja karyawan.

Sejauh ini belum ada penelitian mengenai kinerja karyawan karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang, dan berdasarkan kesenjangan antara teori dan kenyataan yang diuraikan diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang mungkin menjadi penentu kinerja karyawan dan faktor manakah yang paling menentukan kinerja karyawan karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menghasilkan konsep yang lebih jelas dan mendalam mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja karyawan yang mungkin selama ini belum dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dan diharapkan juga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan berupa alternatif pemecahan masalah dalam hal kinerja karyawan yang dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARKLAND WORLD INDONESIA KABUPATEN REMBANG”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan menjadi fokus penelitian, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang?

II. KAJIAN TEORI

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar target organisasi terwujud atau dapat disebutkan jika gaya kepemimpinan merupakan skema sikap dan taktik yang disukai dan sering diterapkan pada seorang pemimpin (Rivai 2014).

2. Lingkungan kerja

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar target organisasi terwujud atau dapat disebutkan jika gaya kepemimpinan merupakan skema sikap dan taktik yang disukai dan sering diterapkan pada seorang pemimpin (Rivai 2014).

3. Motivasi

Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dalam pengamatan tingkah laku manusia (Hasibuan, 2003:143).

4. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya dalam 1 tahun (Kasmir, 2016:24).

5. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu “hypo” yang artinya di bawah dan yang artinya kebenaran. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006:71). Berdasarkan permasalahan yang diangkat dan dilandasi dengan tinjauan pustaka maka hipotesis yang muncul:

- 1) H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang
- 2) H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang
- 3) H3: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang
- 4) H4: Diduga Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang

III. METODE PENELITIAN (Bagian ini Bold, Left, 12pt, Capital semua)

1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Salah satu langkah dalam suatu proses penelitian adalah menentukan populasi dan sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:55).

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 150 orang. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73).

Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner, kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian agar peneliti memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi, 2005:127).

2. Jenis dan Sumber

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20)

3. Teknis Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS (Statistical Package of Social Sciences).

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua variabel atau lebih variabel independen sebagai vektor predictor dinaik turunkan nilainya. Persamaan untuk regresi linier berganda:

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

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

e = standar error

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.020	1.256		1.608	.110		
	X1	.163	.060	.165	2.710	.008	.816	1.226
	X2	.587	.099	.579	5.944	.000	.317	3.152
	X3	.126	.121	.102	1.042	.299	.315	3.178

a. Dependent Variable: Y

1) Konstanta (β_0)

Nilai konstanta (β_0) sebesar 2.020 menunjukkan bahwa, apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) konstan maka besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 2.020.

2) Koefisien Regresi (β_1) Untuk Gaya Kepemimpinan (X1)

Besarnya nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.163, nilai (β_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), yang artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.163. Sebaliknya, apabila Gaya Kepemimpinan (X1) berkurang satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0.163.

3) Koefisien Regresi (β_2) Untuk Lingkungan Kerja (X2)

Besarnya nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0.587, nilai (β_2) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Lingkungan Kerja (X2), yang artinya jika Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.587. Sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja (X2) berkurang satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0.587.

4) Koefisien Regresi (β_3) Untuk Motivasi (X3)

Besarnya nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0.126, nilai (β_3) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Motivasi (X3), yang artinya jika Motivasi (X3) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.126. Sebaliknya, apabila Motivasi (X3) berkurang satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0.126. Uji Hipotesis.

a. Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.552	2.519

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0.552 atau 55,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 55,2%. Variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 55,2% terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 43.9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan perusahaan mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai yang positif menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka tingkat kinerja dari karyawan akan terus meningkat juga. Berdasarkan hasil responden karyawan pada PT. Parkland World Indonesia menyebutkan bahwa rata – rata cukup setuju apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska Sri Dewi (2020) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang telah terbentuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia. Terdapat banyak faktor yang menentukan bagaimana lingkungan kerja dapat terbentuk yaitu faktor keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan juga kekeluargaan. Nilai yang positif menandakan bahwa ketika lingkungan kerja yang terbentuk terus meningkat maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil responden karyawan pada PT. Parkland World Indonesia menyebutkan bahwa rata – rata cukup setuju apabila lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nanang Permono (2010) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa motivasi yang diberikan belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia. Terdapat banyak faktor yang menentukan bagaimana karyawan dapat termotivasi yaitu faktor prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan hasil responden karyawan pada PT. Parkland World Indonesia menyebutkan bahwa netral atau tidak memberikan kesimpulan yang pasti apabila motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nenden Nur Anisa (2015) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh sig.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari uji t Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil dari uji t Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil dari uji t Motivasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil dari uji f Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Keterbatasan

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang. Berikut adalah saran yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti yang akan datang yaitu:

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.
2. Lingkungan kerja pada PT Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang cukup baik dan nyaman, namun masih ada kendala seperti tingkat kebisingan yang mengganggu karyawan, dekorasi dan kelembaban udara yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan dengan cara memberikan hiasan dan bunga segar atau menambahkan alat dengan ruang kedap suara yang mungkin bisa membantu karyawan dalam mengatasi kebisingan agar dapat tercapainya

lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

3. Bagi PT Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang juga harus mengetahui keluhan apa saja yang dialami oleh karyawan baik di internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Jika karyawan merasa fasilitas untuk mendukung produktifitas kerja kurang lengkap maka karyawan juga akan merasa kepuasan kerja rendah. Untuk mendukung lingkungan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2000. Lingkungan Perusahaan, Yogyakarta : BPF.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Bambang, kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, Hani. 2009. Manajemen. edisi 2. Yogyakarta. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Grasindo.
- Hasibuan. Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriyani. 2005. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Produktivitas Jogiyanto. 2008. Pedoman Survei Kuesioner. Yogyakarta. Yogyakarta: BPF
- Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Cetakan Kesebelas. Jakarta. : PT. Raja Grafindo.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lestari. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Malayu. 2001. Manajemen Kepemimpinan Dalam Organisasi-Supervisor. Jakarta : Gramedia.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.

Mangkuprawira. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mangkuprawira, Hubbeis. 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.

Bogor: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi 2. Bandung :

Alfabeta. Nitisemito, Alex. 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghaila

Indonesia.

Noor, Juliansyah. 2014. Analisis Data dan Penelitian Ekonomi dan

Manajemen. Jakarta: PT. Grasindo.

PressindoUsman, Husaini. 2011. Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. edisi 3.

Yogyakarta: Bumi Aksara

Rufino. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerjaterhadap

Kinerja Karyawan. Skripsi. Jakarta: Universitas ESA Unggul.

Robbins, Stephen. 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks. Jakarta:

Gramedia. Robbins, Stephen. 2002. Perilaku Organisasi.

Jakarta: Erlangga.

Sarjono, Haryadi dan julianita.2011. SPSS vs LISREL : Pengantar Aplikasi

untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung : PT

Bumi Aksara.

Sedarmayanti . 2011. Membangun dan Mengembangkan

Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih

Keberhasilan. Bandung : Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja.

Bandung : Mandar Maju

Siagian. 1982. Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi.

Jakarta: PT Gunung Agung.

Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Edisi kedua.

Yogyakarta: STIE YKPN.

Siregar, Syofian. 2013. Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif.

Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Stastistik Untuk Penelitian. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung:

Alfabeta. Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).