

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH TIRTA SAMUDRA**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYA RAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama : Wahyudi**  
**NIM : 20111069**  
**Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing : Soedarmanto, SE, MM**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2024**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Wahyudi  
NIM : 20111069  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Tirta Samudra

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Surabaya, 19-7-2024  
Penulis



**Wahyudi**  
**Nim: 20111069**

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA ANUGERAH SEMESTA

#### DISUSUN OLEH :

NAMA : Wahyudi  
NIM : 20111069

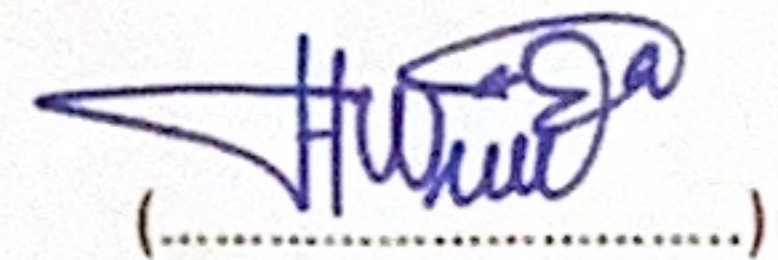
Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal : Jum'at, 19-7-2024

#### PENGUJI

NAMA : JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM  
NIDN : 0708067104



NAMA : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM  
NIDN : 0704069201



Mengetahui,  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA



Dr. GUGUS WIJONARKO, MM  
NIDN : 0708116501

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ANUGERAH TIRTA SAMUDERA**


**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : Wahyudi  
NIM : 20111069**

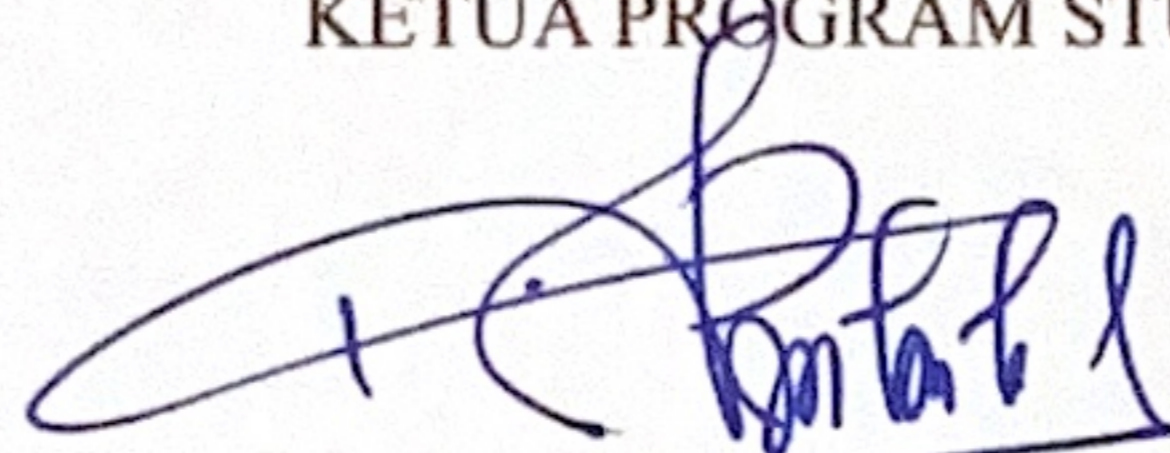
**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

**Menyetujui,  
DEWAN PEMBIMBING**

**PEMBIMBING : SOEDARMANTO, SE, MM  
NIDN : 0322036902**

  
(.....)

**Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI**

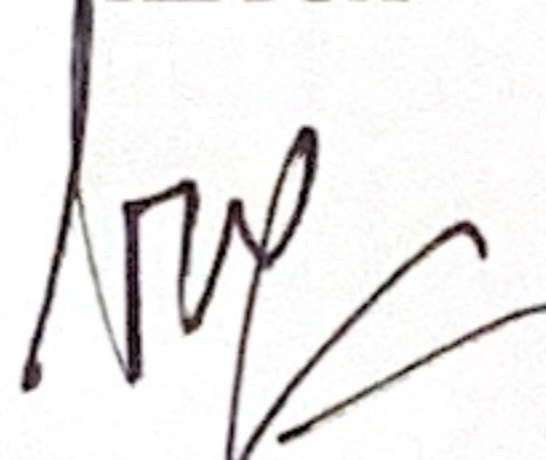


**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM**

**NIDN: 0708067104**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**

**KETUA**



**Dr. GUGUS WIJANARKO, MM**

**NIDN: 0708116501**

## ABSTRAK

**WAHYUDI, 20111069**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH TIRTA SAMUDRA**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024**

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

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Anugerah Tirta Samudra. Jenis penelitian ini merupakan metode kuantitatif data mencakup kuisioner, observasi langsung dan diperkuat oleh studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra dan menggunakan teknik probability sampling dalam pengambilan sampel berjumlah 52 responden. Metode regresi linear berganda sebagai analisa dalam penelitian dengan bantuan instrument SPSS Versi 25.0.

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui Gaya Kepemimpinan (X1) secara berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung nilai sebesar  $4,360 >$  nilai t tabel  $2,011$  dengan nilai signifikan  $0,01 < 0,05$ . Variabel Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif diperkuat nilai t hitung sebesar  $5.841 > 2,011$  dengan nilai signifikan  $0,01 < 0,05$ . Variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar  $4.400 > 2,011$  dan nilai signifikan  $0,03 < 0,05$ . Secara simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperkuat oleh data yaitu nilai sebesar  $30.352 >$  nilai F tabel  $3,18$  sementara itu nilai signifikan  $0,000 < 0,020$ .

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH TIRTA SAMUDERA”**. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. GUGUS WIJONARKO, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Ibu JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Bapak SOEDARMANTO, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
4. Ibu JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM, dan Ibu NUR WIDYAWATI, S.SI, SE, M.SM selaku dosen penguji Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
5. M. SYAIFUL selaku Manajer operational
6. Ibu yang sekarang berada di surga atas dedikasi, cinta dan kasih sayang telah diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan tanggung jawab kuliah
7. Ayah atas amanah kepercayaan untuk lanjut program studi S1 di STIAMAK Barunawati Surabaya
8. Saudara-saudari saya atas hiburan dan support yang telah diberikan
9. Teman-teman kampung kalimas atas support, dedikasi dan motivasi yang telah diberikan sehingga penyusunan skripsi ini bisa sampai selesai
10. Teman-teman stiamak angkatan 2020 atas ilmu, saran dan kritik sehingga penyusunan skripsi bisa berjalan dengan lancar

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan

Yang Maha Esa. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan

Surabaya 19-7-2024

Penulis

**Wahyudi**

**NIM: 20111069**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
2.1 Gaya Kepemimpinan .....	7
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	7
2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	9
2.2 Lingkungan Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	10
2.2.2 Indikator Lingkungan kerja .....	11
2.3 Motivasi Kerja .....	13
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	13
2.3.2 Indikator Motivasi Kerja .....	14
2.4 Kinerja Karyawan .....	16
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.5 Penelitian Terdahulu .....	20
2.6 Kerangka Hipotesis .....	23
2.7 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	25
3.1 Jenis Dan Metode Penelitian .....	25
3.2 Populasi Dan Sampel .....	25
3.2.1 Populasi dan Sampel .....	25
3.3 Variabel – Variabel Penelitian Dan Pengukuran .....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4.1 Observasi .....	27



3.4.2 Kuesioner .....	28
3.4.3 Studi Pustaka.....	28
3.5 Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Profil Perusahaan.....	34
4.1.1 Sejarah Singkat.....	34
4.1.2 Logo Perusahaan .....	35
4.1.3 Visi dan Misi .....	35
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan .....	36
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab .....	36
4.1.6 Aktivitas Perusahaan .....	38
4.1.7 Personalia .....	39
4.1.8 Kesejahteraan .....	39
4.2 Deskripsi Karakter Responden .....	39
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasrakan Jenis Kelamin .....	39
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	40
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	40
4.3.1 Data Variabel Gaya Kepemimpinan .....	40
4.3.2 Data Variabel Lingkungan Kerja.....	42
4.3.3 Data Variabel Motivasi Kerja.....	44
4.3.4 Data Variabel Kinerja Karyawan.....	47
4.4 Hasil Analisis Data .....	49
4.4.1 Uji Validitas Data .....	49
4.4.2 Uji Reliabilitas Data.....	51
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.5.1 Uji Normalitas.....	52
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	53
4.5.3 Uji Multikolinieritas.....	54
4.5.4 Uji Linearitas .....	55
4.6 Uji Linear Berganda .....	56
4.6.1 Analisis Linier Berganda .....	56
4.7 Uji Hipotesa.....	58
4.7.1 Uji T (Parsial) .....	58
4.7.2 Uji F (Simultan).....	59
4.7.3 Uji Koefisian Determinasi ( $R^2$ ).....	60
4.8 Pembahasan .....	60
4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.8.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>63</b>

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>xii</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3. 1 Pedoman Nilai Koefisien Korelasi .....	32
Tabel 4. 1 Jam Kerja Karyawan .....	39
Tabel 4. 2 Kesejahteraan Karyawan.....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	40
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	41
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	42
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	44
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 14 Hasil Uji teknik Kolmogorov-Smirnov Test .....	52
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas .....	56
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4. 18 Hasil Uji T (Parsial).....	58
Tabel 4. 19 Hasil Uji F (Simultan).....	59
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	23
Gambar 4. 1 Logo PT. Anugerah Tirta Samudra (ARTAMUDA) .....	35
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Anugerah Tirta Samudera .....	36
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Skripsi
- Lampiran 2 Lembaran Bimbingan magang
- Lampiran 3 Surat Permohonan Perizinan
- Lampiran 4 Surat Perizinan Penelitian
- Lampiran 5 Data Tabulasi Kuisoner

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Faktor penentu tercapainya tujuan suatu organisasi ditentukan oleh tindakan dan kebiasaan organisasi itu sendiri. Pentingnya sumber daya manusia dalam berbagai inisiatif juga tercermin dalam manajemen yang menentukan kapabilitas suatu perusahaan. Upaya pengembangan sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan. Saat ini, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat dan lingkungan teknologi dan bisnis yang terus berkembang. Globalisasi dan perubahan kebutuhan konsumen menimbulkan tantangan besar bagi organisasi bisnis. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan harus melatih dan mengembangkan karyawannya (Charles & Kristiawati, 2022). Namun kegagalan dalam merancang dan mengelola potensi talenta dengan menggunakan metode yang tidak baik dan kurang tepat dapat mengganggu integrasi internal. Kita tidak bisa hanya mengandalkan satu faktor saja, karena sumber daya alam semakin menipis seiring berjalannya waktu dan permintaan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi integrasi internal yakni Kinerja karyawan. Tingkat kinerja diwujudkan dalam nilai yang diciptakan oleh hasil kerja seseorang sesuai dengan proses kerja dan penugasan kerja. (Rexady et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah produktivitas pegawai yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Artinya karyawan berusaha bekerja secara efektif dan efisien sejalan dengan tujuan perusahaan. Sebagai bagian dari kinerja pekerjaan mereka, karyawan menjalani berbagai evaluasi kinerja. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memberikan informasi dan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya. Tingkat kinerja ditentukan oleh pekerjaan spesifik yang sebanding yang perlu dilakukan dan harus dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai. Di satu sisi, karyawan tertarik untuk membangun modal untuk promosi diri dan

pengembangan karir. Banyak situasi dan momen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam pengaruh kinerja karyawan pada sebuah organisasi yang terstruktur berdasarkan pembagian fungsi- fungsi yang beragam dan memiliki tugas serta tanggung jawab yang berbeda-beda, kepemimpinan dibutuhkan dan menjadi elemen yang sangat krusial. Menurut (Agustin, 2021), gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda dalam cara berkomunikasi ketika mempengaruhi karyawan. Manajer menggunakan komunikasi ini sebagai “jembatan” ketika berinteraksi dengan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja orang yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang tepat memotivasi orang untuk mencapai sesuatu. Berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Effendy & Fitria, 2020).

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat untuk membantu kinerja karyawan agar bisa optimal dalam menyelesaikan tugas yakni kepemimpinan yang demokratis. Menurut (Robbins dalam fandi mardiantanto et al., 2016) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahan.

Selama proses magang peneliti menemukan sebuah kejadian yakni tentang permasalahan dalam pembagian tugas dalam menjaga kestabilan sumber daya manusia. Bisa dikatakan dibutuhkan pengembangan pada gaya kepemimpinan manajer dalam merencanakan, mempertimbangkan dan bertindak secara adil dalam memberikan tugas kepada karyawan. Agar dapat mencapai kinerja yang optimal, meminimalisir stres kerja karyawan yang harus selalu siap siaga saat

melaksanakan tugas terbukti saat peneliti melakukan magang di perusahaan tersebut.

Setiap individu dalam organisasi memiliki pekerjaan dan tugas tertentu yang membentuk manajemen. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan saat mengemban tugas. Lingkungan kerja merupakan topik yang sangat menarik dan penting karena terbukti memberikan manfaat yang signifikan bagi individu, masyarakat, dan organisasi. Lingkungan kerja yang bersih menciptakan rasa sejahtera, dan membantu karyawan bekerja sebaik mungkin (Yuliastanty, 2022).

Hasil kepemimpinan atasan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka terciptanya motivasi karyawan atau kebutuhan fisik dalam menjalankan tugas agar berjalan sesuai dengan target perusahaan. Menurut (Maslow dalam Wulandari et al., 2021), ada dua alasan mengapa kebutuhan fisik dan kebutuhan dasar manusia bersifat unik. Pertama, kebutuhan-kebutuhan ini dianggap relatif independen satu sama lain dan dari kebutuhan lainnya. Kedua, dalam kasus klasik kelaparan, haus, dan seks, kebutuhannya mempunyai dasar fisik lokal. Namun keunikan relatif ini bisa disamakan dengan isolasi. Kebutuhan fisiologis juga bertindak sebagai saluran bagi semua jenis kebutuhan lainnya. Motivasi dipahami sebagai dorongan atau dorongan yang timbul dari dedikasi sadar individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri individu untuk secara sadar melaksanakan tugas yang ada (Danim, 2014).

Penelitian merupakan replikasi modifikasi dimana peneliti menyilangkan antar variabel dan obyek baru dari penelitian terdahulu yaitu dari (Wulandari et al., 2021) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dan penelitian terdahulu dari (Yuliastanty, 2022) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan anataran pada PT. POS Indonesia (Persero) di kota padang.

Pada penelitian ini juga diperkuat oleh sebelumnya yang dilakukan oleh (Rexady et al., 2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh (Yuliastanty, 2022), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Effendy & Fitria, 2020), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2021) menyatakan hal yang berbeda dengan penelitian yang lain dijelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh (Prakoso & Efendi, 2022), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan literature akademis tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Tetapi juga berharap dapat mampu memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif. Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tirta Samudera”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra?

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan , lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini berharap memberikan kontribusi sumbangan informasi dan menjadi bahan pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Tirta Samudra
2. Bagi STIAMAK Barunawati  
Penelitian ini berguna untuk menciptakan pengembangan pengetahuan yang berkaitan dengan sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra
3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mendapatkan hasil yang signifikan dapat di publikasikan dalam jurnal ilmiah, yang membantu meningkatkan pengakuan dan reputasi peneliti dalam perusahaan

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam penelitian (Widyawati et al., 2021) dijelaskan tentang gaya kepemimpinan sebagai berikut. Menurut (M. & Rivai, 2009) gaya kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budaya mereka. Menurut (Kartini, 2014) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan khusus sejak lahir”. Sedangkan menurut (Yukl, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan .

Pada penelitian yang lain dalam (Priyohadi et al., 2020) dijelaskan tentang transformasional kepemimpinan yakni (Kraus & Wilson, 2012) mengatakan bahwa pengembangan kepemimpinan berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi, termasuk adanya budaya organisasi. Oleh karena itu, sebagian besar objek penelitiannya adalah perilaku organisasi berkaitan dengan manusia, sistem dan kelompok, misalnya masalah produktivitas, ketidakhadiran, turnover atau keluar masuknya pekerja karena pengunduran diri atau pensiun alami, kepuasan kerja, perilaku menyimpang, kepemimpinan, komunikasi pola dan perilaku individu dalam organisasi lain, yang pada gilirannya merupakan representasi kinerja karyawan. Menurut (Rexady et al., 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi karyawan melalui cara komunikasi yang berbeda. Komunikasi ini digunakan oleh pemimpin sebagai “jembatan” untuk berinteraksi dengan karyawan, guna menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kinerja anggota yang dipimpin. Sedangkan menurut Aidil dan Juwita (2020) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang ada untuk memimpin karyawan mereka.

(Dale dalam wulandari et al, 2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai gaya yang ditunjukkan oleh pemimpin di tempat kerja. Gaya yang kita tunjukkan dalam bekerja dapat dibagi menjadi beberapa tahap: (1) ketika kita mendelegasikan pekerjaan kepada orang lain, (2) ketika mereka (orang lain) membutuhkan bantuan, dan (3) ketika kita mempunyai masalah, hal itu dapat diketahui melalui beberapa tahap : (4) pada saat terjadi masalah; (5) Saat memberi masukan, (6) Sebagai manajer, (7) Saat harus mengambil keputusan, (8) Sebagai manajer, (9) Sebagai manajer, (10) saat harus pensiun, dan ( 11) ketika Anda bekerja di bawah tekanan.

Dari sekian banyak gaya kepemimpinan peneliti memilih gaya kepemimpinan demokratis karena sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Menurut (Kurniawan, 2018) Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para karyawannya sehingga para karyawan dapat terus inovatif dan kreatif. (Rivai, 2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar karyawan tidak berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk meenjadikan karyawan lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.

Menurut (Robbins dalam fandi mardiantanto et al., 2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu: 1. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan

bantuan pemimpin Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih

3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
4. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
5. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
6. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan

### **2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Kurniawan, 2018) indikator gaya kepemimpinan demokratis terbagi menjadi terbagi menjadi lima, diantaranya :

- 1) Keputusan dibuat bersama
  - a. Terlibat bersama-sama dalam membuat dan pengambilan keputusan
  - b. Melakukan aktivitas bersama demi pencapaian suatu tujuan organisasi.
- 2) Menghargai potensi setiap bawahannya
  - a. Menghargai setiap potensi bawahan
  - b. Memberikan penghargaan berupa reward atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi
- 3) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
  - a. Mendengar kritik dari bawahan
  - b. Mendengar saran/pendapat dari bawahan
- 4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya
  - a. Dapat bekerja sama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi
  - b. Pemimpin terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan
- 5) Menjaga hubungan baik antara pimpinan dan karyawan
  - a. profesionalisme dalam bekerja
  - b. memberikan kontribusi maksimal dalam efektifitas internal perusahaan

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito 2013, dalam Yulianty, 2022), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka, seperti AC, pencahayaan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut (Sedamayanti, 2015), lingkungan kerja adalah tempat dimana individu dan kelompok bekerja, termasuk cara kerja dan rutinitas mereka, baik secara individu maupun kelompok. (Rivai 2006, dalam Prakoso & Efendi, 2022) Lingkungan kerja terdiri dari seluruh sarana dan prasarana yang berpusat pada pegawai yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi stasiun kerja, peralatan dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, dan ketenangan. (Nitisemito2010, dalam Prakoso & Efendi, 2022) menjelaskan: “Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada pekerja.” Ini mungkin bersifat fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung. Ini berkisar pada apa yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan mereka selama bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal, sehat, dan aman dengan tetap menjaga kenyamanan (Jumady., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal, sehat, dan aman dengan tetap menjaga kenyamanan (Wahyuni et al., 2023). Menurut (Anorogo dan Widiyanti, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja penyelesaian tugas.

Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Warongan et al., 2022). Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja pegawai yang berupa hubungan dan komunikasi antara

bawahan dan atasan, atau suasana kerja yang harmonis yang di dalamnya terdapat hubungan dan hubungan vertikal dan hubungan horizontal antar rekan kerja (Sedarmaanti 2015, dalam (Warongan et al., 2022) .

Menurut (Auliana & Achmad, 2023), lingkungan kerja mengacu pada seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan di mana orang bekerja, cara mereka bekerja baik secara individu maupun kelompok, dan pengaturan kerja. Menurut (Sofuan & Setyowati 2014, (Auliana & Achmad, 2023), lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang menghubungkan pekerja dengan lingkungan sekitarnya. Menurut (Budiasa, 2021), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi diri seorang pekerja dan bekerja selama bekerja

### **2.2.2 Indikator Lingkungan kerja**

Menurut (Sedarmayanti 2009 dalam (Saleh & Utomo, 2018)), pengaruh lingkungan kerja terhadap keterampilan karyawan melibatkan beberapa indikator antara lain pencahayaan, suhu, kebisingan, warna dan tata letak/ruang, keselamatan dan hubungan kerja karyawan.

#### **A. Hubungan dengan rekan kerja**

(Soetrisno, 2019) menyatakan bahwa hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dapat meningkatkan kohesi tim dan efisiensi kerja. (Riani & Yuniarsih , 2020) menemukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Soetrisno, 2021) menekankan bahwa komunikasi yang efektif antar karyawan berkontribusi pada penyelesaian konflik dan peningkatan kinerja tim. Dengan demikian, hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Interaksi positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat, kolaborasi, dan kepuasan kerja.

#### **B. Pencahayaan**



(Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan mencegah masalah kesehatan mata. (Wijayanti dan Kurniawan, 2020) menemukan bahwa pencahayaan alami di tempat kerja dapat meningkatkan mood dan kepuasan kerja karyawan. (Rahayu, 2021) menekankan pentingnya pencahayaan yang sesuai dengan standar untuk berbagai jenis pekerjaan guna memastikan kenyamanan visual. Oleh karena itu, pencahayaan yang baik di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan visual dan kesehatan karyawan. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan menurunkan produktivitas.

#### C. Suhu

(Suharto, 2018) menyatakan bahwa suhu optimal di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kelelahan. (Handayani & Puspitasari, 2019) menemukan bahwa suhu yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan efisiensi kerja. (Astuti, 2020) menekankan pentingnya pengaturan suhu yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Maka, suhu di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan penurunan kinerja.

#### D. Kebisingan

(Purwanto, 2018) menyatakan bahwa kebisingan yang tinggi dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan tingkat stres karyawan. (Fajar & Sari, 2019) menemukan bahwa paparan kebisingan berlebihan di tempat kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan, termasuk gangguan pendengaran. (Yuliana, 2020) menekankan pentingnya pengendalian kebisingan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Jadi, kebisingan di tempat kerja dapat menjadi sumber gangguan yang signifikan dan mempengaruhi kinerja serta kesehatan karyawan. Kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan stres, gangguan pendengaran, dan kesulitan konsentrasi.

#### E. Tata letak ruang

(Hidayat, 2018) menyatakan bahwa tata letak ruang yang efisien dapat mengoptimalkan penggunaan ruang dan meningkatkan efektivitas kerja. (Susanto dan Dewi, 2019) menemukan bahwa desain ruang kerja yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan kinerja tim dan kepuasan kerja. (Rini, 2020) menekankan bahwa tata letak ruang yang ergonomis dapat mengurangi risiko cedera dan meningkatkan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, tata letak ruang kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, komunikasi, dan kenyamanan karyawan. Tata letak yang buruk dapat menyebabkan kesulitan dalam bergerak, gangguan, dan penurunan produktivitas.

### **2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Effendy & Fitria, 2020), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri individu untuk secara sadar melaksanakan pekerjaan yang ada. Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras memungkinkan mereka mencapai tujuan pribadi. Hal ini, pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berkontribusi pada setiap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Rivai, 2016), terdapat tiga faktor utama yang menjadi sumber motivasi yaitu kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini mencakup rasa aman di tempat kerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan atas prestasi kerja, dan perlakuan adil dari manajemen, (Bambang, 2014) juga menyatakan menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan terutama memberikan kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, usaha, dan keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mengaktifkan, memungkinkan, dan mengarahkan perilaku

agar berhasil melakukan suatu tugas. ((Effendy & Fitria, 2020). Robbins (2013) mengartikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam berusaha mencapai suatu tujuan. Motivasi itu penting Karena motivasi menunjang munculnya perilaku manusia dan membuat kita bekerja semakin keras untuk mencapai hal yang optimal. Motivasi merupakan faktor penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika dapat menjalankan setiap pekerjaan secara maksimal, akan mampu mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan. Tanpa motivasi, pegawai akan enggan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga sulit mencapai tujuannya (Purwanto, 2023).

(Hasibuan dalam Sutrisno, 2017) “Motivasi ditemukan sebagai perangsang hasrat dan pendorong keinginan seseorang untuk bekerja, karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapainya. (Invanko dalam Yusuf, 2018) menggambarkan motivasi sebagai suatu proses yang menyebabkan adanya (intensitas), arah (orientasi), dan usaha terus-menerus (persistensi) seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins dalam Fauzi, 2018) mengartikan motivasi sebagai keinginan dan tenaga yang dipusatkan seseorang untuk mencapai prestasi.

### **2.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Effendy & Fitria, 2020) terdapat beberapa indikator dalam pengukuran motivasi kerja sebagai berikut :

#### **A. Rasa aman dalam bekerja**

(Putra et al. 2020) Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman secara signifikan mengurangi stres karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka. (Sari & Yuniar, 2019) Menekankan bahwa rasa aman di tempat kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. (Wibowo, 2021) Mengidentifikasi bahwa rasa aman dalam bekerja adalah salah satu komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dapat disimpulkan Rasa aman dalam bekerja adalah perasaan

karyawan bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang bebas dari ancaman fisik, psikologis, dan emosional. Keamanan ini mencakup perlindungan dari kecelakaan kerja, kekerasan, pelecehan, serta ketidakpastian pekerjaan. Karyawan yang merasa aman cenderung lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya.

B. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif

Menurut (Santoso, 2020) Menemukan bahwa kompensasi yang kompetitif adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan dan retensi karyawan. (Rahmawati & Sutanto, 2019) Melaporkan bahwa kebijakan gaji yang adil dan transparan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan organisasi. (Hariyanto, 2021): Menunjukkan bahwa gaji yang kompetitif tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Gaji yang adil dan kompetitif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan nilai pasar dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Gaji yang kompetitif membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

C. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Menurut (Pratama dan Wijayanti, 2019) Menemukan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan. (Handayani dan Kurniawan, 2020) Menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif secara langsung mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan. (Nugroho, 2021) Mengemukakan bahwa desain dan estetika ruang kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mencakup suasana kerja yang positif, fasilitas yang memadai, serta hubungan antar karyawan yang harmonis. Lingkungan seperti ini mendorong kreativitas, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan.

D. Penghargaan atas prestasi kerja

(Hidayat & Syafrina, 2020) Menyatakan bahwa pengakuan dan penghargaan adalah kunci untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. (Siregar & Nasution, 2021) Menemukan bahwa sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. (Wijaya & Sari, 2019) Menunjukkan bahwa penghargaan yang tepat dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dapat disimpulkan bahwa Penghargaan atas prestasi kerja adalah pengakuan formal atau casual yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian mereka. Penghargaan ini dapat berupa reward, promosi, sertifikat, atau pujian yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

E. Perlakuan yang adil dari manajemen

(Putri & Santoso, 2019) Menyatakan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. (Wardhani, 2020) Menemukan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen. (Kurniawan & Dewi, 2021) Menyatakan bahwa perlakuan yang adil dari manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dapat disimpulkan bahwa Perlakuan yang adil dari manajemen meliputi keadilan dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan pemberian penghargaan serta sanksi. Keadilan ini mencakup aspek prosedural, distributif, dan interaksional. Perlakuan yang adil membangun kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Mas'ud dalam Yulianty, 2022) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil dari upaya yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Sedangkan (Mangkunegara, 2014) mengaitkan produktivitas dengan istilah performance atau kinerja actual, yang mencakup kualitas dan kuantitas yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses yang disebut yang diukur dalam jangka waktu tertentu terhadap standar atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan (Purwanto, 2023).

(Mangkunegara, 2017) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil proses kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pelaksanaan pekerjaannya.” (Fahmi, 2017), “Kinerja adalah keberhasilan pencapaian proses yang ditentukan dan diukur dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” (Torang, 2014): Penjelasannya sebagai berikut. Menghasilkan kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam proses melaksanakan seluruh tugas pokok dan fungsi berdasarkan standar dan prosedur operasional standar.”, standar dan pengukuran yang ditetapkan, atau standar dan pengukuran yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara 2011) mengatakan kinerja adalah hasil dari kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menurut (Gibson dalam Nawawi, 2013) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Sedangkan Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2011) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mas'ud dalam Yulianty, 2022) untuk mengukur kinerja karyawan dapat ditentukan melalui indikator berikut:

#### A. Kualitas kerja

(Priyono, 2019) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah faktor kunci dalam kepuasan pelanggan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Kualitas yang baik mendorong kepercayaan dan loyalitas pelanggan. (Rivai & Sagala (2020) menemukan bahwa peningkatan kualitas kerja dapat dicapai melalui pelatihan yang tepat dan manajemen kualitas yang berkelanjutan. (Sutrisno, 2021) mengidentifikasi bahwa manajemen kualitas total (TQM) adalah pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja di berbagai sektor. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merujuk pada tingkat keunggulan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, termasuk ketepatan, ketelitian, dan konsistensi dalam hasil kerja. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan baik, memperhatikan detail, dan meminimalkan kesalahan.

#### B. Kuantitas kerja

(Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa kuantitas kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen ilmiah dan efisiensi operasional. (Hasibuan, 2019) menekankan bahwa motivasi dan penghargaan yang tepat dapat meningkatkan kuantitas kerja karyawan. (Suwanto & Wirawan, 2020) menyebutkan bahwa penggunaan teknologi dan otomatisasi dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Jadi, kuantitas kerja mengacu pada volume atau jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, sering diukur dalam jumlah unit yang diproduksi, proyek yang diselesaikan, atau tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu.

#### C. Keandalan

(Sutanto, 2019) menyatakan bahwa kehandalan karyawan sangat penting dalam membangun kepercayaan di tempat kerja. (Mulyadi, 2020) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kehandalan karyawan. (Wibowo, 2021) menekankan bahwa sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat membantu mengidentifikasi dan meningkatkan kehandalan karyawan. Dengan demikian, kehandalan merujuk pada kemampuan karyawan untuk konsisten dalam memenuhi komitmen mereka, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghasilkan pekerjaan yang dapat diandalkan. Karyawan yang handal adalah mereka yang dapat diandalkan oleh rekan kerja dan manajemen untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan tepat waktu.

#### D. Inisiatif

Menurut (Handoko, 2019) menyatakan bahwa inisiatif adalah salah satu karakteristik penting dari karyawan yang berprestasi tinggi. (Priyanto, 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan tingkat inisiatif. (Santoso & Rahayu (2021) menyatakan bahwa program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dapat mendorong inisiatif di tempat kerja. Oleh karena itu, inisiatif merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif, mengidentifikasi peluang untuk perbaikan, dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan. Karyawan yang menunjukkan inisiatif sering kali berkontribusi lebih banyak terhadap inovasi dan efisiensi organisasi.

#### E. Kerajinan

(Nawawi, 2019) menyatakan bahwa kerajinan adalah faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi dan kesuksesan jangka panjang. (Suparyadi, 2020) menemukan bahwa kerajinan dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi yang mendorong kerja keras dan penghargaan terhadap dedikasi. Dengan demikian, kerajinan merujuk pada ketekunan, dedikasi, dan perhatian



terhadap detail yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang rajin biasanya konsisten dalam performa mereka, menunjukkan disiplin, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

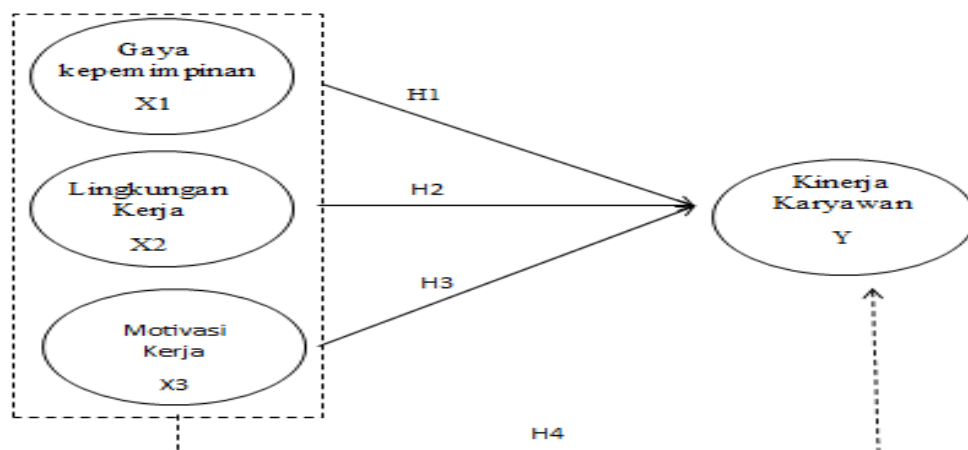
NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Rexady et al., 2023)	X1 : Komunikasi Interpersonal X2 : Gaya Kepemimpinan Z : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja berperan positif dalam kinerja karyawan
2	(Effendy & Fitria, 2020)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi berperan positif dalam kinerja karyawan
3	(Wulandari et al., 2021)	X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dalam kinerja karyawan
4	(Suyaman et	X1 : Motivasi	Pengaruh Motivasi dan	Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

<b>NO</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
	al., 2021)	X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kelas Mati Di Sumedang	pengaruh motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	(Yuliantanty, 2022)	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang	Berdasarkan hasil penelitian besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 61,6% terhadap kinerja karyawan
6	(Purwanto, 2023)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Kompensasi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pada Karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya)	Pada hasil analisis gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Charles & Kristiawati, 2022)	X1 : Pelatihan X2 : Pengembangan Karyawan X3 : Kompetensi Karyawan Y : Produktivitas	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT.	Menyatakan pelatihan, pengembangan, dan kompetensi karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja	Suntranco Intim Trasnport	
8	(Saleh & Utomo, 2018)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Etos Kerja Y : Produktivitas Kerja	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang	Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
9	(Auliana & Achmad, 2023)	X1 : Knowledge Management X2 : Lingkungan Kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Prakoso & Efendi, 2022)	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompetensi X3 : Komunikasi Y : Motivasi Kerja	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta	Hasil analisi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
11	(Hartati et al., 2020)	X1 : Kompetensi X2 : Komunikasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka	Analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
12	(Sugiono et al., 2021)	X1 : Kompensasi X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Kompetensi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

## 2.6 Kerangka Hipotesis



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya harus dilakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan ialah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

H2 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

H3 : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

H4 : Ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudera

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Dan Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dimana pada penelitian ini penulis mendapatkan data dari hasil survey dan informasi yang telah dikumpulkan dari semua responden dengan metode kuisioner. Juga menurut pendapat lain mengenai penelitian kauntitatif adalah penelitian yang disusun dengan sangat rinci dan terstruktur, sehingga saat pengumpulan data di lapangan, hanya perlu melaksanakan apa yang telah direncanakan sebelumnya (Sugiyono, 2018)

#### **3.2 Populasi Dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari elemen dan nilai yang beragam, baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif, yang sepenuhnya didasarkan pada karakteristik tertentu dari suatu objek (Agus Salim Manguluang, 2016). dalam penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan PT. Anugerah Tirta Samudera dengan populasi 100 karyawan. Menggunakan teknik probability sampling dimana penulis mengambil sampel secara acak dari populasi dan Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Husain Umair, 2018) :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

n : Ukuran pada sampel

N : Ukuran populasi yang diteliti

e : Batas toleransi pada kesalahan sebesar 0,01 atau 10%

Dari rumus yang telah diuraikan diatas maka dapat ditentukan beberapa sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)} = \frac{100}{1 + (100 \times 0,1^2)} = 52 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik probability sampling dimana peneliti mengambil secara acak dari populasi. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah yang sampel yang akan digunakan untuk mewakili jumlah populasi dan keakuratan sebanyak 52 orang.

### 3.3 Variabel – Variabel Penelitian Dan Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

1. Variable terikat atau dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan
2. Variable bebas atau independent (X) yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3)

Pengukuran kinerja karyawan dalam variable adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menjadi faktor utama paling penting dalam penelitian ini dikarenakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai realita di organisasi yakni kebutuhan karyawan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah:

- a. Keputusan dibuat bersama
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya
- c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
- d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya
- e. Menjaga hubungan baik antara pimpinan dan karyawan

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana karyawan dalam menciptakan saling berintegritas dan bersaing secara sehat. Beberapa indikator lingkungan kerja ialah:

- a. Hubungan dengan rekan kerja
- b. Pencahayaan
- c. Suhu

- d. Kebisingan
  - e. Tata letak ruang
3. Motivasi kerja
- Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Salah satu sumber terciptanya motivasi kerja pada karyawan yakni dari seorang pemimpin agar bisa bekerja dengan sesuai target perusahaan. Adapun indikator dalam motivasi kerja adalah:
- a. Rasa aman dalam bekerja
  - b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
  - c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - d. Penghargaan atas prestasi kerja
  - e. Perlakuan yang adil dari manajemen
4. Kinerja karyawan
- Tujuan dan harapan karyawan yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih tinggi untuk pengembangan pada diri dan peningkatan jenjang karir. Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut :
- a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Keandalan
  - d. Inisiatif
  - e. Kerajinan

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Observasi**

Metode observasi merupakan teknik pengumpulan informasi yang secara langsung terjun ke dalam lapangan. Penulis memanfaatkan program magang untuk menganalisa segala informasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Anugerah Tirta Samudera



### 3.4.2 Kuesioner

Penulis memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan baik secara tertulis maupun lisan untuk mengumpulkan informasi sesuai fakta yang terjadi di lapangan.

### 3.4.3 Studi Pustaka

Penulis mendapatkan informasi dari penelitian terdahulu seperti jurnal ilmiah dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang topic penelitian , mengidentifikasi kerangka teori dan melihat hasil penelitian sebelumnya

## 3.5 Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner, hasil yang diperoleh dibandingkan dengan item yang diukur dalam setiap pertanyaan. Hal ini dilakukan dengan melihat kolom korelasi item total. Setelah hubungan masing-masing variable bebas dikoreksi, akan ditemukan nilai r-hitung. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-produk momen dan bernilai positif, maka indikator tersebut dianggap valid. Tujuan utama dari analisis faktor adalah untuk mengidentifikasi struktur dalam matriks data dan menganalisis hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variable (misalnya, skor tes, item tes, jawaban kuesioner. Ini dilakukan dengan mendefinisikan satu set kesamaan variable atau dimensi yang sering disebut sebagai faktor

Analisis faktor bertujuan untuk meringkas informasi yang terdapat dalam variable asli menjadi satu set dimensi baru atau variable (faktor). Ini dilakukan dengan menentukan struktur melalui rangkuman data (data summarization) atau pengurangan data (data reduction). Untuk menentukan apakah analisis faktor dapat dilakukan, langkah pertama adalah memeriksa matriks korelasi secara keseluruhan. Uji Bartlett Test of Sphericity digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variable. Jika hasil uji ini

signifikan, berarti matriks korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara variable-variabel yang ada.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah survi menunjukkan konsistensi dalam pengukuran variable. Untuk menetapkan reliabilitas, nilai Cronbach Alpha harus lebih dari 0,60. Uji ini menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengevaluasi suatu pengembangan atau variable. Berikut ini adalah solusi untuk pengujian Cronbach Alpha :

- A. Jika Cronbach alpha  $> 0,60$  maka variable uji reliable
- B. Jika Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka variable uji tidak reliabel

## 3. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik, penelitian dilakukan untuk menentukan apakah sampel yang telah ditetapkan cocok untuk dianalisis dan untuk mengevaluasi apakah model yang diprediksi dapat diterapkan pada kumpulan data tersebut. Untuk memperoleh model regresi yang valid, data harus bebas dari kesalahan. Oleh karena itu diperlukan uji normalitas, heteroskedastitas, dan multikolinearitas. Berikut merupakan pengertian dari tiga uji asumsi klasik:

### A. Uji Normalitas

Analisis uji normalitas adalah metode untuk menguji apakah model regresi variable dependen terhadap variable independen memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk menguji normalitas adalah dengan membandingkan histogram dari data yang diobservasi dengan distribusi normal.

Model regresi dianggap sesuai atau baik jika datanya memiliki distribusi normal. Ini berarti bahwa jika grafik menunjukkan pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka distribusi tersebut dapat dianggap normal (Ghozali dalam Hidayat, 2020). Melihat grafik normal plot adalah langkah berikutnya dalam pengujian normalitas. Standart nilai pengujian distribusi normal :

1. Nilai distribusi dikatakan normal jika menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05
2. Nilai distribusi dikatakan tidak normal, jika menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05

#### B. Uji Analisis Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai konsistensi varian dalam model regresi. Peninjauan dilakukan terhadap beberapa model regresi. Jika varian dari sisa variable tetap konstan dari satu variable ke variable yang lainnya, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian berubah antar variable, maka disebut heteroskedastisitas. Berikut merupakan dasar analisisnya :

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang atau menyempit, ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### C. Analisis Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menilai hubungan korelasi antar variable bebas dalam model regresi. Jika multikolinieritas tidak terjadi, maka model regresi dianggap baik. salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari ( $< 10$ ), ini menunjukkan adanya pelanggaran multikolinieritas. Untuk melihat kekuatan kolinieritas antara variable bebas, matriks korelasi digunakan.

#### D. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier dalam suatu model. Keterangannya sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi linearitas (Sig.)  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Linearitas Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

#### 4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mengkaji hubungan antar dua atau lebih variable, untuk mengidentifikasi pola hubungan. Analisis ini menghasilkan grafik yang menunjukkan arah hubungan antar variable dan dapat digunakan sebagai pola prediksi. Berikut adalah model persamaan untuk analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

E = Error

#### 5. Pengujian Hipotesis

##### a) Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial statistic memberikan seberapa besar kontribusi sebagian variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). didalam pengujian ini variable bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X1), lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3). Dari ketiga variable tersebut nantinya akan digabungkan untuk mempengaruhi perubahan pada kinerja karyawan (Y). uji t-statistik dipergunakan dalam melakukan penelitian terkait ada atau tidaknya hubungan yang secara signifikan parsial antara variable bebas dan variable terikat.

a. jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak

b. jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Formulasi hipotesis uji F:

1. H<sub>0</sub> : tidak ada pengaruh secara simultan terhadap variabel X terhadap variabel Y

2. H<sub>a</sub> : Ada pengaruh secara simultan terhadap variabel X terhadap variabel Y

3. level of significance 50%:

- H<sub>0</sub> diterima jika F hitung < F tabel (Sig, > 0,05)

- H<sub>0</sub> ditolak jika F hitung > F tabel (Sig, < 0,05)

c) Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Digunakan analisis korelasi Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau secara rendah dan searah atau tidak.

**Tabel 3. 1 Pedoman Nilai Koefisien Korelasi**

<b>Interval koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

## 6. Kuesioner

Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab (sugiyono, 2016). Dengan memanfaatkan kuesioner dari Google Forms, seseorang dapat memahami sikap dan pendapat orang lain. Penghitungan kuesioner akan dilakukan menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert dalam kuisoner ini. Responden dapat memberikan tanggapan yang terukur. Berikut lima penilaian dalam kuisoner:

- A. Sangat tidak setuju, menggunakan nilai 1
- B. Tidak setuju, dapat menggunakan nilai 2
- C. Cukup setuju, menggunakan nilai 3
- D. Setuju, dapat menggunakan nilai 4
- E Sangat setuju, dapat menggunakan nilai 5

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

PT. Anugerah Tirta Samudra adalah perusahaan keagenan pelayaran nasional yang berstandar internasional, dengan fokus bisnis di bidang pelayaran, penyewaan kapal, keagenan kapal, perantara, bongkar muat, dan logistik. Kami memiliki pengalaman luas dalam mengoperasikan dan mengelola berbagai jenis kapal baik domestik maupun internasional, seperti kapal curah, kargo umum, kapal tunda, tongkang, dan pasokan lepas pantai. Penyewaan kapal adalah spesialisasi kami, dan kami telah bekerja sama dengan berbagai perusahaan di Indonesia untuk mendukung proyek mereka serta kebutuhan terkait lainnya, termasuk keagenan kapal dan layanan logistik.

Visi kami adalah menjadi agen pelayaran terbesar di Indonesia dengan pelayanan komunikasi yang baik, komitmen kuat, kerja cepat, dan hasil memuaskan. Kami adalah perusahaan profesional yang didukung oleh staf berpengalaman, teknologi canggih, fasilitas hebat, dan lokasi kantor yang strategis. PT. Anugerah Tirta Samudra (Artamuda) telah bekerja sama dengan PT. Sapta Prima Perkasa sebagai Perusahaan Logistik, PT. Bahari Sandi Pratama (BSP), dan PT. Berkah Makmur Sejahtera sebagai Perusahaan Bongkar Muat (BMS).

Kolaborasi kami, yang dikenal dengan nama SPIMSA Group, didirikan pada tahun 2018 dan telah menyelesaikan beberapa proyek besar dengan perusahaan lepas pantai. Saat ini, kami memiliki beberapa kantor cabang di wilayah Jawa Timur, yang berlokasi di Gresik, Lamongan, Tuban, Probolinggo, Pacitan, dan Madura. Ke depannya, kami berkomitmen untuk mengembangkan perusahaan kami lebih besar lagi dan bekerja sama dengan perusahaan lain untuk membuka beberapa kantor cabang baru di Jawa Tengah dan Jawa Barat.

#### 4.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 4. 1 Logo PT. Anugerah Tirta Samudra (ARTAMUDA)

Sumber data : PT. Anugerah Tirta Samudera

Pendirian PT Anugerah Tirta Samudra adalah wujud komitmen PT Bahari Sandi Pratama dalam meningkatkan layanan keagenan kapal, yang langsung didirikan oleh Bapak Andi Utomo, Amd, selaku pendiri PT Bahari Sandi Pratama pada 03 Agustus 2019. Anugerah Tirta Samudra berlokasi di Ruko Tg. Priuk Megah Blok S No.11 J. Tanjung Batu, Tanjung Perak-Surabaya. Mayoritas perusahaan keagenan kapal di Indonesia merupakan perusahaan pelayaran, yang sering kali kurang optimal dalam memberikan layanan keagenan karena kurangnya pemahaman mendalam tentang bidang ini. PT Anugerah Tirta Samudra hadir dengan spesialisasi sebagai perusahaan keagenan kapal, sehingga yakin dapat memberikan pelayanan optimal, terpercaya, dan solusi efektif untuk berbagai permasalahan yang dihadapi.

#### 4.1.3 Visi dan Misi

##### 1. Visi

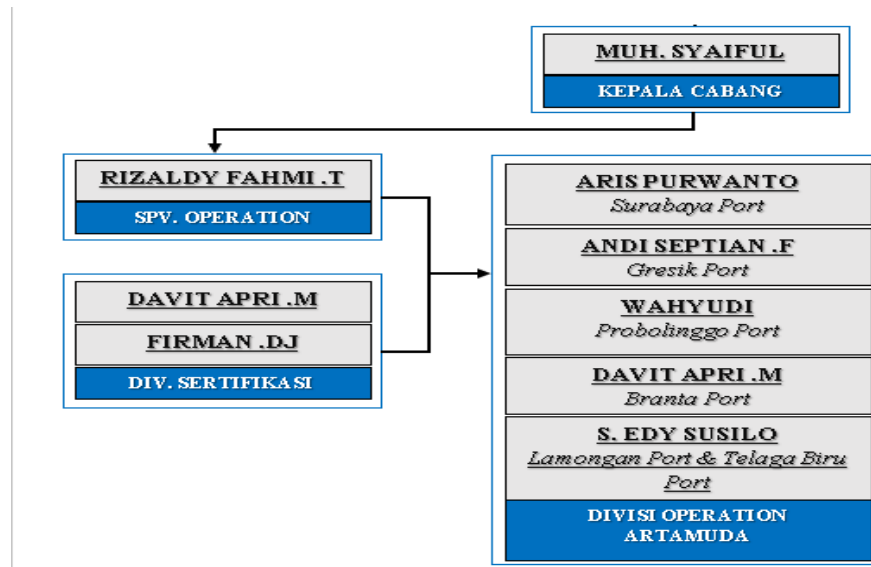
Menjadi perusahaan keagenan pelayanan nasional dengan standar internasional yang berkembang secara berkelanjutan, menyediakan layanan yang lengkap, prima, transparan, dan menyeluruh.

##### 2. Misi



Berfokus pada bisnis pelayaran dengan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta kepuasan pelanggan, memberikan pelayanan secara profesional, cepat, dan terukur.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Anugerah Tirta Samudera

Sumber data : PT. Anugerah Tirta Samudera

#### 4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab

##### 1. Kepala Cabang

Seorang Pemimpin Cabang bertanggung jawab untuk mengoordinasi dan mengawasi semua operasi cabang, termasuk perekrutan staf, pelatihan, dan pengawasan. Dengan strategi yang tepat untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja supaya dapat tercapainya tujuan. Selain itu, juga bertanggung jawab untuk menarik mitra baru, serta mempertahankan customer yang sudah ada. Adapun tanggung jawab dari kepala cabang sebagai berikut:

- a) Merekrut karyawan baru, melatih, membimbing, mengawasi, dan mendeskripsikan staf administrasi untuk efisiensi keseluruhan operasi

- b) Menugaskan, mengawasi, dan memantau tugas-tugas administrasi dan keuangan.
- c) Membangun dan menjaga hubungan strategis dengan komunitas, serta menjalin hubungan dengan pelanggan yang ada dan potensial untuk membangun hubungan jangka panjang yang dapat dipercaya.
- d) Memonitor kegiatan saat kapal tiba sampai kapal tersebut berangkat.

## 2. Supervisor Operasional

Tugas utama seorang supervisor operasional adalah mengawasi karyawan. Supervisor operasional memiliki tugas untuk memimpin dan mengawasi sekelompok karyawan. Jumlah karyawan yang akan diawasi tergantung dari industri tempat mereka bekerja. Akan tetapi, supervisor operasional harus dapat menyesuaikan gaya pengawasan mereka berdasarkan pada berapa banyak karyawan yang mereka miliki di departemen mereka. Berikut tugas Spv operasional:

- a) Mengurus perizinan dan dokumentasi kapal.
- b) Memenuhi semua kebutuhan atau permintaan awak kapal atau pemilik kapal, seperti menyediakan air tawar, BBM, oli, dan suku cadang kapal.
- c) Memonitor kegiatan saat kapal tiba sampai kapal tersebut berangkat.
- d) Menginformasikan ke pemilik kapal apabila ada dokumen kapal yang mendekati masa berlaku.
- e) Mengirim laporan harian ke pelanggan mengenai update kegiatan kapal.
- f) Menyiapkan segala data yang berkaitan dengan operasional kapal

## 3. Divisi Sertifikasi

Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan seperti kwitansi, faktur, invoice, dan lain-lain. Memastikan bahwa kelengkapan dokumen benar-benar ada dan tersimpan rapi karena kelengkapan dokumen ini sebagai bukti pengeluaran yang sah. Melakukan posting jurnal operasional, yaitu mencatat segala pengeluaran dan pemasukan dari operasional perusahaan kemudian memasukkannya ke dalam buku besar akuntansi.

#### 4. Divisi Operasional

Divisi Operasional memiliki tanggung jawab langsung kepada Kepala Operasional terkait semua dokumen dan biaya yang diperlukan untuk layanan pelanggan. Selain itu, divisi ini juga bertugas mengoordinasikan pelayanan pelanggan di lapangan dengan staf operasional.

#### 4.1.6 Aktivitas Perusahaan

Sebagai perusahaan pelayaran nasional yang berstandar internasional dengan fokus bisnis yang jelas, kami menyediakan empat layanan utama:

##### 1. Ship Agency (Keagenan Kapal)

Kami menawarkan layanan pengurusan kapal yang mencakup clearance in/out kapal, pengawasan bongkar muat, penyediaan sertifikasi, pengawasan docking, penggantian nama atau bendera kapal, pergantian kru, superintendent, cash to master, agen pelindung pemilik, negosiasi, dan berbagai layanan lainnya.

##### 2. Bongkar Muat dan Cargodoring

Layanan bongkar muat dan cargodoring sangat penting di pasar, dan perusahaan kami berkomitmen untuk menarik pelanggan di sektor ini dengan menawarkan tim stevedoring dan cargodoring yang profesional.

##### 3. Logistik dan Transportasi

Sejak tahun 2019, perusahaan telah memperluas layanan logistik dan transportasi untuk mendukung operasi stevedoring dan cargodoring.

#### 4.1.7 Personalia

Tabel 4. 1 Jam Kerja Karyawan

NO.	HARI	JAM KERJA	KETERANGAN
1.	Senin	09:00-17:00	Normal
2.	Selasa	09:00-17:00	Normal
3.	Rabu	09:00-17:00	Normal
4.	Kamis	09:00-17:00	Normal
5.	Jumat	09:00-17:00	Normal

Sumber : PT. Anugerah Tirta Samudra

#### 4.1.8 Kesejahteraan

Tabel 4. 2 Kesejahteraan Karyawan

NO.	KESEJAHTERAAN
1.	GAJI POKOK
2.	TUNJANGAN
3.	UANG TRANSPORT
4.	BPJS

Sumber data : PT. Anugerah Tirta Samudra

### 4.2 Deskripsi Karakter Responden

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 yakni sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	57,7%
2	Perempuan	22	42,3%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 data diatas menunjukkan responden dengan jenis laki-laki berjumlah 30 orang dengan tingkat presentase 57,7% dan Responden dengan jenis perempuan berjumlah 22 orang dengan tingkat presentase 42,3%. Hal ini menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh penulis rata-rata yang mengisi kuisioner karyawan pada PT. Anugerah Tirta Samudera didominasi oleh laki-laki.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Rata-Rata Usia	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
1	17-30	50	96,2%
2	30-40	2	3,8%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.6 karakteristik usia diatas menunjukkan kuisioner diisi oleh responden pada usia 17-30 mencapai 50 orang dengan presentase 96,2% dan pada usia 30-40 data menunjukkan hanya 2 orang. Artinya, pada kuisioner ini yang didominasi oleh karyawan yang berusia 17-30 tahun.

### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

#### 4.3.1 Data Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tirta Samudra. Maka penulis akan menguraikan secara rinci,terkait jawaban responden dengan pengelompokan dalam kategori skor dengan menggunakan tentang skala sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Keputusan yang diambil dalam tim kami selalu melibatkan kontribusi dari seluruh anggota	1	2	1	22	26	52
		1,9	3,8	1,9	42,4	50	100%
X1.2	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini selalu didasarkan pada musyawarah bersama	1	3	2	21	25	52
		1,9	5,7	3,8	40,5	48,1	100%
X1.3	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menunjukkan dan mengembangkan potensi mereka	4	3	1	20	24	52
		7,6	5,7	1,9	38,6	46,2	100%
X1.4	Perusahaan ini selalu mengakui dan memanfaatkan potensi unik dari setiap anggotanya	4	2	3	20	23	52
		7,6	3,8	5,7	38,6	44,3	100%
X1.5	Manajemen secara aktif menerima dan mempertimbangkan masukan dari karyawan	1	1	1	21	28	52
		1,9	1,9	1,9	40,5	53,8	100%
X1.6	Kritik dan saran dari bawahannya dianggap penting dan berkontribusi pada perbaikan organisasi	2	1	1	21	25	52
		3,8	1,9	1,9	40,5	48,1	100%
X1.7	Kolaborasi antara pimpinan dan karyawan sangat ditekankan dalam	3	2	3	21	23	52
		5,7	3,8	5,7	40,5	44,3	100%

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
	menyelesaikan tugas-tugas						
X1.8	Kerjasama yang erat antara atasan dan bawahan adalah kunci keberhasilan tim kami kurangnya arah dan koordinasi	1	1	1	20	29	52
		1,9	1,9	1,9	38,6	55,7	100%
X1.9	Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan tercermin dalam lingkungan kerja yang positif	2	1	2	23	24	52
		3,8	1,9	3,8	44,3	46,2	100%
X1.10	Pimpinan selalu berusaha membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan setiap karyawan	2	1	3	22	24	52
		3,8	1,9	5,7	42,4	46,2	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pada tabel diatas memberikan tanggapan pernyataan karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra memberikan nilai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Responden menilai pada pernyataan pertama dengan nilai 50% sangat setuju dengan frekuensi 26 orang. Pernyataan kedua mendapatkan presentase 48,1% sangat setuju dengan frekuensi 25 orang. Pernyataan ketiga mendapatkan presentase nilai 46,2% sangat setuju dengan frekuensi 24 orang dan seterusnya.

#### 4.3.2 Data Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja berikut merupakan tanggapan responden pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Jumlah
----	------------	---------	--------

		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
X2.1	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan	2	3	2	21	24	52
		3,8	5,7	3,8	40,5	46,2	100%
X2.2	Kolaborasi yang baik antara rekan kerja berkontribusi pada pencapaian target tim dan perusahaan	1	2	1	24	24	52
		1,9	3,8	1,9	46,2	46,2	100%
X2.3	Pencahayaannya yang memadai di tempat kerja meningkatkan fokus dan kinerja karyawan	3	2	2	20	25	52
		5,7	3,8	3,8	38,6	48,1	100%
X2.4	Kondisi pencahayaan yang baik dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan kenyamanan kerja	2	1	2	21	27	52
		3,8	1,9	3,8	40,5	51,9	100%
X2.5	Suhu yang nyaman di lingkungan kerja meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan	1	1	1	24	25	52
		1,9	1,9	1,9	46,2	48,1	100%
X2.6	Pengaturan suhu yang optimal dapat mengurangi stres dan kelelahan fisik karyawan	2	2	2	20	26	52
		3,8	3,8	3,8	38,6	50	100%
X2.7	Tingkat kebisingan yang rendah di tempat kerja meningkatkan konsentrasi dan	1	4	1	22	24	52
		1,9	7,6	1,9	42,4	46,2	100%



	efisiensi karyawan						
X2.8	Kebisingan yang terkendali berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih tenang dan nyaman	2	2	3	21	24	52
		3,8	3,8	5,7	40,5	46,2	100%
X2.9	Tata letak ruang kerja ergonomis meningkatkan efisiensi dan kenyamanan karyawan	1	3	4	19	25	52
		1,9	5,7	7,6	36,7	48,1	100%
X2.10	Desain tata letak yang memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan	3	2	1	23	23	52
		5,7	3,8	1,9	44,3	44,3	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pada tabel 4.8 responden memberikan tanggapan pada lingkungan kerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra. Pada pernyataan pertama mendapatkan presentase 46,2% dengan frekuensi 24 orang. Pada pernyataan kedua mendapatkan 46,2% sangat setuju dengan frekuensi 24 orang dan pada pernyataan ketiga mendapatkan nilai sebesar 48,1% sangat setuju dengan frekuensi 25 orang dan seterusnya.

#### 4.3.3 Data Variabel Motivasi Kerja

Pada tabel dibawah ini merupakan uraian deskripsi nilai pada setiap butir pernyataan pada variabel motivasi kerja, sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.1	Karyawan yang	1	2	1	19	29	52

	merasa aman dalam bekerja menunjukkan tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi	1,9	3,8	1,9	36,7	55,7	100%
X3.2	Rasa aman dalam bekerja mengurangi tingkat stres dan kecemasan karyawan, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka	2	1	2	23	24	52
		3,8	1,9	3,8	44,3	46,2	100%
X3.3	Gaji yang adil dan kompetitif meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan	1	2	2	18	29	52
		1,9	3,8	3,8	34,8	55,7	100%
X3.4	Karyawan yang menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras	1	3	1	15	32	52
		1,9	5,7	1,9	29,1	61,4	100%
X3.5	Lingkungan kerja yang menyenangkan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan	1	2	4	20	25	52
		1,9	3,8	7,6	38,6	48,1	100%
X3.6	Karyawan yang bekerja di lingkungan yang positif dan mendukung menunjukkan tingkat kreativitas dan produktivitas	2	3	1	21	25	52
		3,8	5,7	1,9	40,5	48,1	100%

	yang lebih tinggi						
X3.7	Penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan	4	3	2	20	23	52
		7,6	5,7	3,8	38,6	44,3	100%
X3.8	Karyawan yang menerima penghargaan atas kinerja mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja baik	1	2	1	20	28	52
		1,9	3,8	1,9	38,6	53,8	100%
X3.9	Perlakuan yang adil dari manajemen meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan	3	2	2	22	23	52
		5,7	3,8	3,8	42,4	44,3	100%
X3.10	Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi	2	1	4	18	27	52
		3,8	1,9	7,6	34,8	51,9	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pada tabel 4.10 responden menanggapi pernyataan pada motivasi kerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra. Pada pernyataan pertama memperoleh nilai sebesar 55,7% sangat setuju dengan frekuensi 29 orang. Pada pernyataan kedua mendapatkan nilai sebesar 46,2% sangat setuju dengan frekuensi 24 orang dan pada pernyataan ketiga memperoleh nilai sebesar 55,7% sangat setuju dengan frekuensi 29 orang dan seterusnya.

#### 4.3.4 Data Variabel Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.8 penulis mneguraikan secara rinci terkait presentase nilai responden pada setiap pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
Y.1	Kualitas kerja yang tinggi berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan yang baik	3	2	1	20	26	52
		5,7	3,8	1,9	38,6	50	100%
Y.2	Karyawan yang fokus pada kualitas kerja cenderung menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi atau melebihi standar perusahaan	2	2	2	25	21	52
		3,8	3,8	3,8	48,1	40,5	100%
Y.3	Kuantitas kerja yang tinggi mencerminkan produktivitas karyawan dan efisiensi dalam penggunaan waktu	2	1	5	24	20	52
		3,8	1,9	9,5	46,2	38,6	100%
Y.4	Penilaian terhadap kuantitas kerja membantu mengidentifikasi karyawan yang mampu menangani beban kerja yang besar dengan efektif	2	1	2	22	25	52
		3,8	1,9	3,8	42,4	48,1	100%
Y.5	Karyawan yang handal dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan	1	1	1	24	25	52
		1,9	1,9	1,9	46,2	48,1	100%

	standar yang ditetapkan						
Y.6	Kehandalan karyawan meningkatkan kepercayaan tim dan manajemen dalam menjalankan proyek dan mencapai target	2	3	1	19	27	52
		3,8	5,7	1,9	29,1	51,9	100%
Y.7	Karyawan yang menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih inovatif dan dapat mengidentifikasi serta memecahkan masalah secara mandiri	2	1	2	20	27	52
		3,8	1,9	3,8	38,6	51,9	100%
Y.8	Inisiatif yang ditunjukkan oleh karyawan berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan penciptaan peluang baru bagi perusahaan	2	2	1	22	25	52
		3,8	3,8	1,9	42,4	48,1	100%
Y.9	Karyawan yang rajin menunjukkan dedikasi dan komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka	3	2	2	25	20	52
		5,7	3,8	3,8	48,1	38,6	100%
Y.10	Kerajinan karyawan berpengaruh positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif	2	1	4	21	24	52
		3,8	1,9	7,6	40,5	46,2	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pada tabel 4.11 responden menanggapi pernyataan pada kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tirta Samudra. Pada pernyataan pertama memperoleh nilai sebesar 50% sangat setuju dengan frekuensi 26 orang. Pada pernyataan kedua memperoleh nilai sebesar 48,1% setuju dengan frekuensi 25 orang dan pernyataan ketiga memperoleh nilai sebesar 46,2% setuju dengan frekuensi sebesar 24 orang dan seterusnya.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap sah jika pertanyaannya dapat mengungkapkan hal yang ingin diukur. Validitas kuesioner ditentukan dengan membandingkan nilai *pearson correlation* dengan nilai r tabel, dimana derajat kebebasan (df) adalah  $n-k$ , dengan  $n$  sebagai jumlah sampel dan  $k$  sebagai variabel independen (Ghozali, 2012). Nilai r tabel didapatkan dari (df)  $n-k$  yakni (df)  $52-3=49$  dengan pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,276. Pada dasarnya data dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* > nilai r tabel dan jika nilai *pearson correlation* < dari nilai r tabel maka data dikatakan tidak valid. Hasil perhitungan pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.9, 4.10, 4.11, 4.12 dibawah ini.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson Correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,583	0,276	Valid
X1.2	0,677	0,276	Valid
X1.3	0,580	0,276	Valid
X1.4	0,531	0,276	Valid
X1.5	0,532	0,276	Valid
X1.6	0,451	0,276	Valid
X1.7	0,471	0,276	Valid

X1.8	0,640	0,276	Valid
X1.9	0,654	0,276	Valid
X1.10	0,693	0,276	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson Correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,553	0,276	Valid
X2.2	0,427	0,276	Valid
X2.3	0,678	0,276	Valid
X2.4	0,657	0,276	Valid
X2.5	0,708	0,276	Valid
X2.6	0,564	0,276	Valid
X2.7	0,540	0,276	Valid
X2.8	0,699	0,276	Valid
X2.9	0,726	0,276	Valid
X2.10	0,329	0,276	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson Correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,583	0,276	Valid
X3.2	0,690	0,276	Valid
X3.3	0,540	0,276	Valid
X3.4	0,431	0,276	Valid
X3.5	0,522	0,276	Valid
X3.6	0,451	0,276	Valid
X3.7	0,471	0,276	Valid

X3.8	0,640	0,276	Valid
X3.9	0,554	0,276	Valid
X3.10	0,493	0,276	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson Correlation</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,543	0,276	Valid
Y.2	0,427	0,276	Valid
Y.3	0,658	0,276	Valid
Y.4	0,557	0,276	Valid
Y.5	0,408	0,276	Valid
Y.6	0,574	0,276	Valid
Y.7	0,450	0,276	Valid
Y.8	0,679	0,276	Valid
Y.9	0,563	0,276	Valid
Y.10	0,429	0,276	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Hasil olah data menunjukkan, bahwa pada tabel 4.11, 4.12, 4.13, 4.14 menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah nilai pearson correlation  $> 0,276$ , artinya seluruh pernyataan dikatakan valid dan dapat dinyatakan layak untuk uji reliabilitas.

#### **4.4.2 Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu tes dapat menghasilkan hasil yang konsisten, yang mencakup tingkat ketepatan dan ketelitian hasil. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan adalah konsisten atau stabil (Sugiyono, 2014). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan software SPSS versi 25. Jika nilai Cronbach



$\alpha \geq 0,60$ , maka variabel tersebut dianggap reliabel. Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitasnya.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standart	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,783	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,788	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,780	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Hasil olah data menunjukkan bahwa diketahui nilai Cronbach Alpha variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,783, variabel lingkungan kerja sebesar 0,788, variabel motivasi kerja sebesar 0,780 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,784  $>$  0,60. Artinya, nilai yang dihasilkan standart dan layak uji selanjutnya.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah metode yang digunakan dalam model regresi, antara variabel terikat dan variabel bebas, memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pada uji normalitas data penelitian ini menggunakan teknik one-sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hipotesis yang digunakan adalah jika probabilitas  $>$  0,05 maka hipotesa diterima namun jika probabilitas  $<$  0,05 maka hipotesa ditolak. Berikut merupakan hasil uji normalitas.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji teknik Kolmogorov-Smirnov Test**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

---

N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33307510
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.065
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

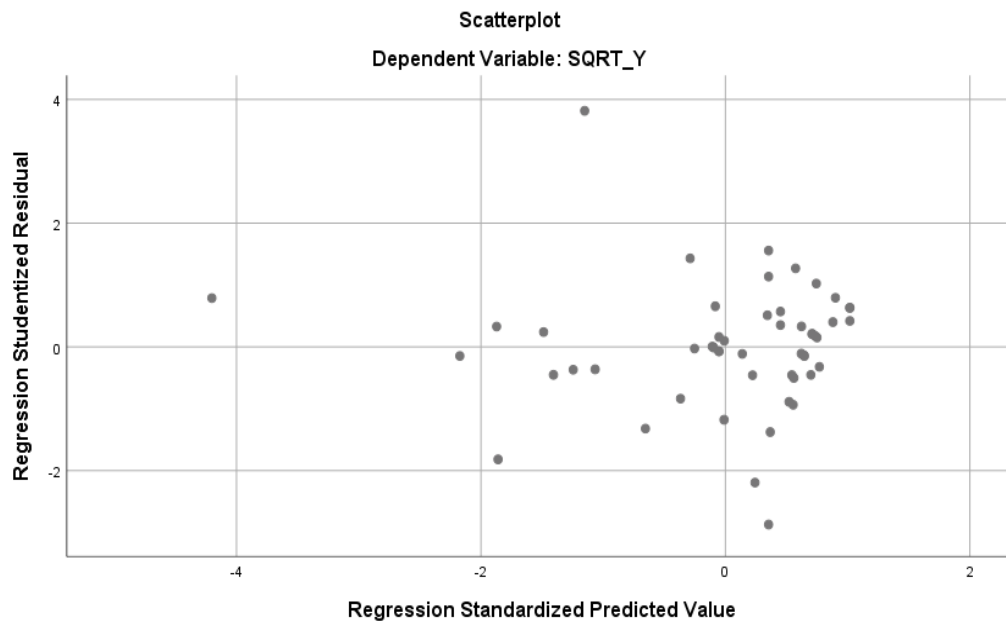
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dapat diinterpretasikan bahwa nilai hasil uji teknik Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa regresi terdistribusi normal karena nilai yang dihasilkan  $0,171 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa layak untuk uji selanjutnya.

#### 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada tidaknya kesamaan nilai deviasi standar pada variabel yang digunakan. Heteroskedastisitas terjadi jika tidak ada kesamaan nilai standar deviasi antara dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot, di mana kriteria penyebaran titik-titik data berada di sekitar angka 0 dan tidak terkumpul di satu area, melainkan tersebar di atas dan di bawah angka tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini :



**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diinterpretasikan bahwa tidak terdapat pola atau grafik berbentuk plot maupun berbentuk gelombang dan dari penyebaran titik grafik didapatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas

#### **4.5.3 Uji Multikolinieritas**

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi kuat antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, atau dengan kata lain, tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dinyatakan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai cut off yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan_X 1	.120	8.670
Lingkungan Kerja_X2	.114	8.757
Motivasi kerja_X3	.125	8.026

a. Dependent variabel : Kinerja Karyawan\_Y

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dapat diinterpretasikan pada tabel diatas menunjukkan nilai toleransi pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,120, 0,114, dan 0,125  $> 0,10$ . Sementara untuk nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 8,670, 8,757 dan 8,026  $< 10$ . Dari hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi sebuah indikasi multikolinieritas pada model regresi.

#### 4.5.4 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pada dasarnya menurut (Ghozali, 2011) jika nilai signifikansi linearitas  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Berikut hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Signifikan	Standart	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,595	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,914	0,05	Signifikan
Motivasi Kerja (X30)	0,255	0,05	Signifikan

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan linearitas pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai 0,595, 0,914 dan 0,255 > 0,05.

## 4.6 Uji Linear Berganda

### 4.6.1 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengevaluasi hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengidentifikasi pola hubungan. Analisis ini menghasilkan grafik yang menunjukkan arah hubungan antar variabel dan dapat digunakan sebagai pola prediksi. Tabel 4.17 dibawah ini menunjukkan hasil olah data SPSS sebagai data untuk menguji analisis regresi linear berganda:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11.247	3.345
	Gaya Kepemimpinan	.115	.099
	Lingkungan kerja	.369	.197
	Motivasi Kerja	.241	.172

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berikut adalah model persamaan untuk analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 11,247 + 0,115 + 0,369 + 0,241 + e$$

Dimana :

Y : Variabel terkait dengan (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

$\beta_2$  : Koefisien regresi Lingkungan Kerja

$\beta_3$  : Koefisien regresi Motivasi Kerja

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Lingkungan kerja

X3 : Motivasi Kerja

e : Estimasi eror dari setiap variabel

Hasil kesimpulan pada model regresi diatas sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 11.247 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi variabel gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Jika variabel independen tidak ada maka variabel dependen yakni Kinerja Karyawan tidak ada perubahan.
2. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,115, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 atau satuan variabel maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,115, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,369, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,369. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. B3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,241, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Motivasi kerja maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,241. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.7 Uji Hipotesa

### 4.7.1 Uji T (Parsial)

Guna menguji apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan maka dilakukan uji t. Adapun dalam hipotesa dalam penelitian yang dilaksanakan adalah:

1. H1 : Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 ; Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 : Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Dasar pengutip pada uji ini dapat dilihat dari nilai sig perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai sig, < 0,05 maka berpengaruh signifikan secara parsial sehingga hipotesa diterima, sedangkan nilai sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial sehingga hipotesa ditolak. Sementara itu, apabila nilai t hitung > nilai t tabel (2,011) maka terdapat pengaruh secara parsial sehingga hipotesa diterima begitupun sebaliknya. Hasil uji t menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4. 18 Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.363	.002
	Gaya Kepemimpinan	4.360	.001
	Lingkungan kerja	5.841	.001
	Motivasi Kerja	4.400	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dapat diinterpretasikan pada kesimpulan tabel diatas nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar  $4,360 >$  nilai t tabel  $2,011$ . Pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar  $5.841 > 2,011$  dan variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar  $4.400 > 2,011$ . Sedangkan nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai  $0,01 < 0,05$ , pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$  dan pada variabel terakhir yakni motivasi kerja mendapatkan nilai sebesar  $0,03 < 0,05$ . Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesa pertama, kedua dan ketiga berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H4 : adanya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan pengujian ini dapat dilihat pada nilai Sig.Perbandingan ouput Anova dan perbandingan nilai Fhitung dan Ftabel. untuk nilai tanda Jika  $< 0,020$  maka terdapat efek bersamaan dan hipotesis diterima begitupun sebaliknya. Apabila nilai Fhitung  $>$  nilai Ftabel (3,18), maka hipotesis diterima karena terdapat pengaruh bersama. Sedangkan nilai Fhitung  $<$  nilai Ftabel (3,18) maka tidak terdapat pengaruh secara simultan sebesar , maka hipoteesis ditolak. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25 ditunjukkan pada Tabel 4.19.

Tabel 4. 19 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
1 Regression	30.352	.000 <sup>b</sup>



Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dapat disimpulkan bahwa pada tabel 4.21 diketahui bahwa Fhitung sebesar  $30.352 >$  nilai F tabel  $3,18$  sementara itu nilai signifikan  $0,000 < 0,020$ . Dari hasil pengelolaan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesa keempat diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada tabel 4.20 dibawah ini dipengaruhi nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar  $0,655$  atau  $65,5\%$ . Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,655$  ( $65,5\%$ ). Sedangkan sisanya ( $100\% - 65,5\% = 34,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.633	4.296

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 diterima dengan bukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar  $0,115$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 (<0,05)$ . Data tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini

berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Dari hasil data dapat disimpulkan para karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra sangat membutuhkan gaya kepemimpinan demokratis dimana para karyawan dapat memberikan kritik atau saran khusus dalam pembagian tugas antar karyawan agar sesuai pada porsi. Jika hal itu diimplementasikan secara efektif oleh pimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat dan pencapaian perusahaan akan sesuai target.

#### **4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 2 diterima dengan bukti bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,369 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Data tersebut menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi pengembangan lingkungan kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Mengutip pernyataan para peneliti terdahulu tentang lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal, sehat, dan aman dengan tetap menjaga kenyamanan (Jumady., 2022). Selaras dengan pernyataan (Wahyuni et al., 2023) Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal, sehat, dan aman dengan tetap menjaga kenyamanan. Artinya semakin tinggi pimpinan perusahaan dalam menjaga, merawat dan mengembangkan lingkungan kerja diperkuat hasil olah data diatas maka para karyawan akan senantiasa bekerja secara optimal dan efisien.

#### **4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 3 diterima dengan bukti bahwa Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,241 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 ( $<0,05$ ).

Data tersebut menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target perusahaan.

Dapat disimpulkan motivasi kerja sangat diperlukan oleh karyawan sesuai pada landasan teori menurut (Effendy & Fitria, 2020), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri individu untuk secara sadar melaksanakan pekerjaan yang ada. Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras memungkinkan mereka mencapai tujuan pribadi. Hal ini, pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berkontribusi pada setiap pencapaian tujuan perusahaan. Diharapkan motivasi kerja yang selalu diberikan oleh pimpinan akan membuat kinerja karyawan berpengaruh secara konsisten.

#### **4.8.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 4 diterima dengan bukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai uji F yang memperoleh nilai sebesar  $30,352 > 3,18$  dan dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,020$ . Data tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin banyak variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Anugerah Tirta Samudra dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra
4. Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tirta Samudra

#### **5.2 Saran**

Peneliti dapat memberikan saran atas dasar kesimpulan diatas yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT. Anugerah Tirta Samudra, semoga selalu memberikan pelayanan yang baik khususnya bagi karyawan agar kinerja karyawan produktivitas agar dapat mencapai target perusahaan. Dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan yang baik maka visi misi yang dibuat oleh perusahaan dapat tercapai dengan mudah dan dapat mengembangkan citra baik perusahaan
2. Bagi peneliti lain, ada baiknya menambahkan variabel atau indikator lain selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mungkin penting dalam menentukan kinerja karyawan. hal ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pada peneliti selanjutnya , termasuk variabel lain yang dapat dijadikan acuan perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawan

dalam kedisiplinan bekerja. Variabel yang bisa ditambah yakni seperti kompensasi, disiplin kerja atau kepuasan kerja untuk menambah wawasan khususnya dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 11(1), 1–5. [https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093\\_FAJAR\\_KURNIAWAN\\_MM46\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093_FAJAR_KURNIAWAN_MM46_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charles, A., & Kristiawati, indriana. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntranco Intim Trasnport. *Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- fandi mardiantanto, kharis raharjo, & abrar. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Accounting*, 2(2), 1–19.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Kurniawan, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7794/7002>
- Prakoso, A., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Priyohadi, N. D., Widyawati, N., & Suyono, J. (2020). Millennial employees performance, transformational leadership and organization communication. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 59, 2776–2786.
- Purwanto, E. D. I. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawam Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pada Karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2, 19110026. [http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/%0Ahttp://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/8/SKRIPSI EDI PURWANTO 19110026.pdf](http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/%0Ahttp://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/417/8/SKRIPSI%20EDI%20PURWANTO%2019110026.pdf)
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan

Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 226. <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>

Suyaman, D. J., Sirojudin, J., & Puspasari, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kelas Melati Di Sumedang. *Holistic Journal of Management Research*, 4(2), 62–79. <https://doi.org/10.33019/hjmr.v4i2.2186>

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

Widyawati, N., Priyohadi, N. D., Mutmainah, S., & Suyono, J. (2021). The Determinant Factors Of Work Productivity At Port Operating Company: Work Conflict, Work Stress And Leadership. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 4(3), 382–389. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v4i3.1372>

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>

Yuliantanty, M. A. V. R. H. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarannya Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>

Soedarmanto, S., & Kamhar, R. (2019). Kesiapan Alat Forklift dan Keterampilan Operator Terhadap Kecepatan Bongkar Muat Di Terminal Kalimas. *Jurnal Baruna Horizon*, 2(1), 46-58.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## Lampiran 1 Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)


### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : WAHYUDI  
NIM : 20111069  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : Jl. Koumas Batu II 691 RT.05 RW 09  
Telp : 081 99 77 21 772

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Amarah Tirta Samudra
- 2.
- 3.
- 4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : 

Menyetujui,  
Kaprodi



**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM**  
NIDN: 0708067104

Surabaya, .....  
Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

**WAHYUDI**  
NIM : 20111069

## Lampiran 2 Lembaran Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 2024

Nama : WAHYUDI  
NIM : 20111069  
Tempat Penelitian : PT Anugrah Tirta Samudra  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Tirta Samudra  
Pembimbing : SOEDARMANTO, SE, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	Senin 15 April 2024	Pengajuan judul	H
2.	Senin 3 Juni 2024	Bimbingan Bab 1-3	H
3.	Rabu 5 Juni 2024	Bimbingan Penyusunan powerpoint Sempro	H
4.	Rabu 3 Juli 2024	Bimbingan revisi Bab 1-3	H
5.	Selasa 16 Juli 2024	Bimbingan Bab 1-5	H
6.	Selasa 30 Juli 2024	Bimbingan Akhir Bab 1-5 dan penyusunan jurnal	H



Mengetahui,  
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

  
JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM




Surabaya, Rabu, 31 Juli ..... 2024  
Mahasiswa

  
NIM : 2011069

### Lampiran 3 Surat Permohonan Perizinan

	<b>SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI</b> Jl. Perak Barat 173 Surabaya Website : <a href="http://www.stiamak.ac.id">www.stiamak.ac.id</a>	Telp. (031) 3291096 E-mail : <a href="mailto:info@stiamak.ac.id">info@stiamak.ac.id</a>
Nomor	: SKL / 125 / STIAMAK / V / 2024	Surabaya, 29 Mei 2024
Klasifikasi	: Biasa	
Lampiran	: -	
Perihal	: Permohonan ijin penelitian Skripsi	Yth. HRD PT. Anugerah Tirta Samudera di
<b><u>SURABAYA</u></b>		
<p>1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2023/2024, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.</p> <p>2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Nama : Wahyudi</li><li>b. NIM : 20111069</li></ul> <p>Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Anugerah Tirta Samudera yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.</p> <p>3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.</p>		
<p><b>STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA</b> <b>K E T U A</b>  <b>Dr. GUGUS WJONARKO, MM</b> NIDN : 0708116501</p>		

## Lampiran 4 Surat Balasan Permohonan

 <b>PT. SAPTA PRIMA PERKASA</b> LOGISTICS TRANSPORTATION & FORWARDING Ruko Tg. Priuk Megah, Jl. Laksda M Nasir No. 11 S, Tg Perak, Surabaya, Tlp 031 99094657/ 99018711	
Surabaya, 27 Nopember 2023	
Nomor : 18/CSR/HR-LEGAL/XI/2023	Kepada
Sifat : Biasa	Ketua STIAMAK BARUNAWATI SBY
Lampiran : -	di-
Perihal : <b>Izin Pelaksanaan Praktek Kerja</b> <u>Tempat</u> <b>Magang</b>	
<p>Menindaklanjuti surat dari Ketua STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA Nomor : SKL/316/STIAMAK/IX/2023 Tanggal 24 Nopemeber 2023, Perihal Permohonan Ijin Praktek Kerja Magang yang dimulai pada tanggal 01 Desember 2023 s/d 31 Januari 2024.</p> <p>Sehubungan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami tidak keberatan mahasiswa/mahasiswi yang bernama:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nama : Wahyudi</li><li>- NIM : 20111069</li><li>- Nama : Rizky Yudha Arif H</li><li>- NIM : 20111076.</li></ul> <p>Tersebut melaksanakan Praktek Kerja Magang di Perusahaan kami karena ini merupakan salah satu bagian dari CSR terhadap dunia pendidikan, namun harus mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT. Sapta Prima Perkasa. Semoga mahasiswa/mahasiswi tersebut dapat memperoleh ilmu dan pengalaman sesuai bidang keterampilannya.</p> <p>Demikianlah surat ini disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.</p>	
<b>PT. SAPTA PRIMA PERKASA</b> Div. HR-LEGAL   RANGGA PRAHANA	



### Lampiran 5 Data Tabulasi Kuisioner

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1_GK
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	42
5	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	35
6	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
7	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3	34
8	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	34
9	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	34
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46
15	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
18	4	5	4	2	4	5	5	4	4	3	40
19	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	41
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44