



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan

The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir South Sumatra

Amanda Wahyuni Agustin¹, Wani Fitriah², Lesi Agusria³

Manajemen, Fakultas Ekomik dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email : amandawahyuniagustin@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 15-09-2025

Revised : 17-09-2025

Accepted : 19-09-2025

Published : 21-09-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir South Sumatra. Both srimultan and partial, the research used is associative. The variables in this study are Leadership (X_1), Motivation (X_2), Work Environment (X_3), and Employee Performance (Y). The sample in this study is 98 respondents. The data used is primary and secondary data, with data collection techniques using questionnaires and observations. The data analysis method used in this study is qualitative and quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis test, the results show that with a value of $F_{cal} 74.439 > F_{table} 2.701$, H_0 is rejected and H_2 is accepted, that is, there is a significant influence between leadership, motivation and the work environment together can affect employee performance. There is a positive and significant influence of leadership on the performance of employees of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir is shown with a t_{cal} value of $6,330 > r_{table}$ value of $1,986$. There is a positive and significant influence of motivation on the performance of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir is shown with a t_{cal} value of $3,998 > r_{table}$ value of $1,986$. There is a positive and significant influence of the work environment on the performance of employees of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir is shown with a t_{cal} value of $5,403 > r_{table}$ value of $1,986$. The results of the determination coefficient test which showed that the contribution caused by the variables of leadership, motivation and work environment were able to cause a change of 69.4% to the performance of employees of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir Sumatra Selatan.Baik secara srimultan maupun parsial, penelitian yang digunakan adalah assosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Dan Kinerja Karyawan(Y), Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden, Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis, hasil menunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 74,439 > F_{tabel} 2,701$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, Artinya, ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja



secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir ditunjukkan dengan nilai thitung $6.330 >$ nilai rtabel sebesar 1,986. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir ditunjukkan dengan nilai nilai thitung $3.998 >$ nilai rtabel sebesar 1,986. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir ditunjukkan dengan nilai thitung $5.403 >$ nilai rtabel sebesar 1,986. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 69,4% terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja**PENDAHULUAN**

Di era sekarang ini sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya.

Sedarmayanti (2020:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. SDM harus secara konsisten berkinerja seperti yang diharapkan jika perusahaan ingin memenuhi tujuannya.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir 2019:189) antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen dan loyalitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan atau sasaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja, Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Hasibuan (2020:111) Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan ter dorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah Lingkungan kerja yang mempunyai peran penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Afandi (2019: 66) Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal. Lingkungan kerja internal pada



dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung

PT. Kumala Bahtera Utama adalah Perusahaan swasta yang bergerak dibidang menyediakan layanan logistik dan transportasi untuk kebutuhan pengangkutan material tambang dari lokasi produksi ke Pelabuhan. yang kantornya di Jl.Lunas jaya, Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan hasil pra riset terhadap variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja pada PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatra Selatan. fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan yang terjadi karena karyawan belum berusaha mendapatkan hasil sesuai dengan kualitas yang di tetapkan perusahaan, Pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, dan Karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena kepemimpinan,yaitu atasan kurang memberikan motivasi pada karyawan sehingga karyawan kurang bersamangat dalam bekerja,Kurangnya Pemimpin yang bisa mendengarkan pendapat atau saran dari bawahanya,Pemimpin tidak cukup tegas dalam menerapkan aturan dan disiplin kerja, selain itu terdapat Fenomena Motivasi memiliki kondisi kerja yang belum mendukung dalam melaksanakan pekerjaan,Kurangnya Fasilitas dan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran dan efisiensi pekerjaan,kurangnya penghargaan pada karyawan saat mencapai target yang diberikan perusahaan. Selain itu ditemukan Fenomena lingkungan kerja, memiliki lingkungan kerja yang kurang sehat dan nyaman menyebabkan karyawan tidak semangat dan efisiensi saat bekerja,Komunikasi dan hubungan antar karyawan dan pemimpin belum berjalan dengan lancar,Lingkungan kerja yang belum tertata dengan rapi. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan. untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2023:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).



Menurut Ali Chaerudin, dkk (2022:28) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha.

Kepemimpinan

Menurut Afandi (2019:103) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Sedangkan Menurut Wibowo (2023:151) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras untuk menyelesaikan tugas penting. Pemimpin diharapkan menyelesaikan segala sesuatu pertama kali.

Motivasi Kerja

Menurut Siagia (2021:57) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan Menurut Afandi (2019:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Lingkungan Kerja

Afandi (2020:16) Lingkungan kerja adalah segalah sesuatu yang ada berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan. Sedangkan Menurut Robbins (2019:103) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lokasi Penelitian

PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatra Selatan Alamat: Jl. Lunas Jaya, Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan, Kode pos 31314.



Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatra Selatan yang berjumlah 130 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 5%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 98 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang diberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) mengenai kinerja karyawan, motivasi dan beban kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan dan jumlah populasi karyawan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisioner.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuisioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai rhitung $> r_{tabel}$ ($0,3610$). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat, pada Tabel 1:

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,683	0,797	
Kepemimpinan (X ₁)	0,290	0,046	0,403
Motivasi Kerja (X ₂)	0,203	0,051	0,269
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,283	0,052	0,379

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 2,683 + 0,290X_1 + 0,203X_2 + 0,283X_3$$

Nilai konstanta sebesar 2,683 (positif), menunjukkan jika kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir tetap positif.

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,290 (positif), menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kepemimpinan kurang baik maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,203 (positif), menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,283 (positif), menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Uji Hipotesis

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	563,588	3	187,863	74,493	0,001
Residual	237,228	94	2,524		
Total	800,816	97			

Berdasarkan hasil uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 74,439 > Ftabel 2,701 dengan Sig. F 0,0001< 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.



Uji t (parsial) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,683	0,797		3,368
	Motivasi (X ₁)	0,290	0,046	0,403	6,330
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,203	0,051	0,269	3,998
	Budaya Organisasi (X ₃)	0,283	0,052	0,379	5,403

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dilihat nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar $6,330 >$ nilai ttabel sebesar $1,986$. Hasil uji Sig.t $0,001 < 0,05$; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir.

Nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar $3,998 >$ nilai ttabel sebesar $1,986$. Hasil uji Sig. t $0,001 < 0,05$; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir.

Nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar $5.403 >$ nilai ttabel sebesar $1,986$. Hasil uji Sig. t $0,001 < 0,05$; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir, dengan hasil pada Tabel 4:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,839 ^a	0,704	0,694	1,589

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar $0,694$ atau $69,4\%$, artinya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, mampu berkonstribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir, sebesar $69,4\%$. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir

Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir. Artinya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja saling berkaitan dalam kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir. Hasil ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan, yang membuktikan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhammad Fuad Burhanuddin, Untung Widodo, Yuliati (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi lemari pendingin PT. Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak. Hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, memberikan suatu gambaran bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja, sebab kepemimpinan adalah sebagai suatu bentuk karakteristik terciptanya kinerja yang di inginkan oleh karyawan, sebagaimana hasil dari jawaban responden yang tidak setuju artinya kepemimpinan di PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya kepemimpinan kerja yang baik dan tegas oleh pimpinan maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kepemimpinan kurang baik maka akan berdampak menurunnya kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Ardy Saputra, M .Ridwan Basalamah,dan Kartika Rose (Riset et al., 2019)alam penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride Beji Pasuruan. Hasil menunjukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marine Pride Beji.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, memberikan suatu gambaran bahwa Motivasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja, sebab Motivasi adalah sebagai suatu bentuk karakteristik terciptanya kinerja yang di inginkan oleh karyawan, sebagaimana hasil dari jawaban responden yang tidak setuju artinya Motivasi di PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab



Lematang ilir. masih belum optimal, hal ini membuktikan bahwa motivasi berada di tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi redah.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Ika Khusnia dan Ali Mauludi (Ika Khusnia Rahmawati & Ali Mauludi, 2022) dalam penelitian mengenai, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, karena lingkungan kerja menjadi karakteristik utama dalam membentuk kinerja karyawan yang diinginkan. Sebagaimana terlihat dari jawaban responden yang tidak setuju, artinya lingkungan kerja di PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir. masih belum optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Ardy Saputra, M .Ridwan Basalamah,dan Kartika Rose (Riset et al., 2019) dalam penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride Beji Pasuruan”.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.
2. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.
4. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.

Saran

1. PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Diharapkan meningkatkan kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan saat ini terbilang pada tingkatan yang kurang baik. Maka diperlukan perbaikan dalam hal kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang telah dibuktikan sebagai faktor yang menyebabkan rendah nya kinerja karyawan
2. PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir melalukan evaluasi untuk mengatasi permasalahan rendahnya faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sebab faktor ini memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi tersebut meliputi:



- a. Pimpinan harus memberikan luang atau waktu untuk karyawan berpendapat atau memberikan masukan, serta motivasi agar mendorong karyawan untuk selalu bersemangat saat berkerja
- b. Pimpinan harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang indisiplin atau lalai dan menyimpang dari aturan perusahaan, sebab melalui sanksi akan memberik efek jera kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut.
- c. Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, sebab melalui penghargaan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu menjaga prestasi kerjanya.
- d. Perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerjanya agar mampu berperan secara kondusif dalam mendukung proses kerja karyawan.
- e. Memenuhi kebutuhan sosial karyawan, seperti menjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan, sehingga akan tercapai kerjasama yang baik diantara keduanya untuk saling mendukung pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardy. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt mega marine pride beji pasuruan. link/449- 934-3-pb.pdf (14/1/2025)
- Arifin. (2019). landasan teori: Landasan Teori. Dasar-Dasar Ilmu Politik, 2, 275–276. link/1041-3148-2-pb.pdf (15/1/2025)
- Azwina, D. A., & Tri Andriansah, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J&T Express Cabang Kostrad Raya Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, 7(1), 211–221. https://doi.org/10.32493/drdb.v7i1.34078 (15/1/2025)
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). *No Analisis struktural* yang didistribusikan bersama dari indikator yang berhubungan dengan kesehatan di antara orang lanjut usia yang tinggal di rumah, dengan rasa kesehatan subjektif sebagai pusatnya *Title*. Braz Dent J., 33(1), 1–12. LINK/dapus%201.pdf (16/11/2024)
- Burhanuddin, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi lemari pendingin PT.Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak. *managemen*, pp. 87-88. dapus%20link/dapus%202.pdf (29/11/2024)
- Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Rejo Agung Baru Madiun. Article%20Text-94562-5-10-20240813.pdf (11/11/2024)
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339. https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771 (14/11/2024)
- Febriani, F., & Tanuwijaya, J. (2022). *the Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance At Pt Mayora Indah Tbk. Jurnal economy*, 11(03), 1243–1253. https://doi.org/10.54209/ekonomi.v11i03.307 (14/11/2024)
- Handoko. (2015). Azas-azas kepemimpinan. 14–54.
- Humanly, T., Humanly, A., Rationally, T., & Rationally, A. (2022). Bab 2 kajian pustaka 2.1.2(6),7–34.adminmj,+2+artikel+jurnal+muhammad+andre+vernandes+(171000353010 0).pdf (12/10/2024)



- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163. Naskah22+211221+34078-85267-1-ED(Diana)BL.pdf (11/14/2024)
- Nurhidayati, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pabrik gula rejo agung baru madiun). pp. 7-9. iogi2018,+6++aurelia+potu.pdf (12/4/2024)
- Pokhrel, S. (2024). no titleελενη. αγαη, 15(1), 37–48. iogi2018,+09+emba+8.pdf (16/11/2024)
- Pustaka, K., & Pemikiran, K. (2007). *Bab ii kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis 2.1.* 9–49. dapus%20kepemimpinan.pdf (7/12/2024)
- Rahmawati, I. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. *managemen*. 3559-9863-1-PB.pdf (29/11/2024)
- Riset, J., Prodi, M., Fakultas, M., & Unisma, B. (2019). 3 - Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride Beji Pasuruan (Studi Kasus pada Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride). 13(01), 58–70. 212017022_BAB%20IV.pdf (3/12/2024)
- Saputra, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt mega marine pride beji pasuruan. *manajemen*. awa/dapus%20link/dapus%209.pdf (3/12/2024)
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan supply chain (blogchain)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552> (20/1/2025)
- Sarno, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 88–96. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.9> (9/12/2024)
- Sinaga, N. R. (2023). *the Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Employee Performance At Pt Bank Sumut Usu Branch. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(6), 1031–1044. APUS20LINK/208.pdf (10/12/2024)
- Sudiartha Athar, H. (2020). under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC- SA) 4.0 license CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by Electronic Journal Fakultas Ekonomi UNIA (Universitas Islam Attahiriyah). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64. <http://jrmb.ejournal.feuniat.net/index.php/jrmb/article/view/367> (26/12/2024)
- Sugiyono.,M.M, D. K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (5 ed.). depok: pt. rajagrafindo persada <http://rajawalipers.com> (7/12/2024)
- Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (2 ed.). Bandung: Alfabeta. Vol.+1,+No.+2+Januari+2023,+Hal.+149- 163.pdf (16/11/2024)
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512> (20/12/2024)