

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOGISTIK DAN EKSPEDISI BARANG

Muhammad Isro Alfareza¹, Nurrahman², Azmi Azhar³, Eteh Resa Asyifa⁴

muhhammad.123020033@ugj.ac.id¹, nurrahman.123020023@ugj.ac.id²,

azmiy.123020019@ugj.ac.id³, eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstrak

Memahami apa yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, terutama dalam industri dan jasa logistik. Studi ini menganalisis faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, adalah tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini bersifat kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada seratus responden. Data diuji dengan regresi linier berganda. Terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Signifikan, namun gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tiga faktor tersebut berkontribusi secara bersamaan pada peningkatan kinerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang partisipatif harus dikembangkan, motivasi kerja harus ditingkatkan, dan lingkungan kerja harus mendukung.

Kata Kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan Logistik dan Ekspedisi Barang.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat ini, industri logistik dan ekspedisi barang memegang peranan krusial dalam mendukung efisiensi rantai pasok dan kelancaran distribusi. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor kunci, aset vital dalam operasional sehari-hari, dan indikator utama keberhasilan perusahaan. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi kerja yang rendah, serta gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Ketiga faktor ini diduga memiliki peran signifikan dalam membentuk kualitas kerja karyawan di sektor logistik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini secara khusus ingin menjawab beberapa pertanyaan penting, yaitu bagaimana pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan serta seberapa besar kontribusi ketiganya secara bersama-sama. Dengan memahami hubungan tersebut, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat guna dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Sebagaimana disampaikan oleh Pratama dan Wicaksono (2023), kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan perusahaan, karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan manajemen.

Menurut Putri dan Hidayat (2022), lingkungan kerja merupakan salah satu penentu utama produktivitas karyawan. Karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika merasa nyaman dan dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan

yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan kelelahan, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa karyawan.

Karna hal itu, menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan aman, baik secara fisik maupun psikologis sangat perlu di lakukan oleh sebuah instansi. Lingkungan semacam ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, tetapi juga dapat memotivasi akan lebih fokus dan menghasilkan kinerja kerja yang baik. Yanoto (2018) mengungkapkan kepemimpinan dapat memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Pasla et al. (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, Rumawas (2016) menemukan bahwa motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari studi-studi sebelumnya, penelitian ini mencoba melihat secara lebih menyeluruh hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk menilai apakah variabel tersebut secara bersamaan memberikan dampak pengaruh yang signifikan.

Motivasi kerja, selain lingkungan kerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sangat termotivasi memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, hingga berdampak pada kinerja kerja mereka yang lebih baik. Selain itu, gaya kepemimpinan atasannya atau pemimpinnya akan memberikan motivasi kepada pegawai. Gaya kepemimpinan atasan juga memainkan peran utama dalam mendorong pegawai untuk bekerja. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong karyawan untuk belajar lebih banyak, menjadi lebih baik, dan meningkatkan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, komponen gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jasa Logistik JNE. Dan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara bersamaan maupun parsial. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan rekomendasi strategi tentang cara terbaik untuk mengelola sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategi berdasarkan pengemasannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan JNE. Pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), didasari filsafat positivisme dan cocok untuk studi populasi atau sampel tertentu. Dalam studi ini, analisis dilakukan berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui instrumen pertanyaan terstruktur untuk mengungkap hubungan antarvariabel. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Form. Data ini kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian menggunakan metode perhitungan yang mengacu pada rumus Lemeshow karna jumlah populasi yang belum diketahui pasti, sebagaimana dijelaskan oleh Nurfadila dan Rustam (2020). Rumus ini umum digunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya ketika informasi mengenai ukuran populasi tidak tersedia. Oleh

karena itu, dalam situasi di mana data populasi tidak dapat diidentifikasi secara rinci, perhitungan jumlah responden yang diperlukan untuk memperoleh hasil yang representatif dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow berikut:

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yang kemudian dianalisis guna memperoleh kesimpulan yang sesuai dan relevan. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang di pilih dengan teknik tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik ketika tidak memungkinkan untuk mengamati seluruh anggota populasi yang besar. Teknik mengambil sampel memakai metode non-probability sampling, sebab dipakainya metode ini ialah untuk generalisasi terhadap populasi yang tidak begitu penting sehingga mendapat sampel yang relevan. Agar hasil analisis tetap akurat dan bebas dari bias, pemilihan sampel harus dilakukan dengan cermat sehingga tetap merepresentasikan populasi secara adil tanpa keberpihakan terhadap atribut tertentu (Babbie, 2016).

Pada penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow yang dimana jumlah sample tidak di ketahui pasti :

$$n = \frac{Z^2 1 - a / 2P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

Z = skor keyakinan 95%, 1,96

P = estimasi maksimal, 0,5 d adalah alpha (0,10), atau kesalahan sampel 10%. Dengan menggunakan rumus sebelumnya, jumlah sampel yang dipakai ialah:

Maka hasil dari format hitung rumus Lemeshow mendapatkan hasil n yang diperoleh ialah 96,04 = 100 orang, hingga sekurang-kurangnya 100 orang diambil dari sampel penelitian.

Table Variable

No	Variable Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala Likert 1-5	Referensi
1.	Lingkungan kerja	-Hubungan antar rekan kerja dan atasan -kenyamanan dan kenyamanan kerja -perlengkapan dan tata letak tempat kerja	- Lingkungan kerja yang kondusif membuat anda jarang merasa stress - Suasana kerja yang baik dan nyaman secara emosional dapat meningkatkan produktivitas kerja anda - Peralatan kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik untuk menunjang kerja dapat meningkatkan kinerja kerja anda - Lingkungan kerja dapat mendukung untuk mencapai target pekerjaan.	1.Sangat Setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju	- Nitisemito, A. S. (2018)

			- Lingkungan kerja dapat membantu mencapai keseimbangan antara kualitas hidup dan hasil kerja		
2.	Motivasi Kerja	- Pengakuan dan Penghargaan - Kepuasan kerja - Kesempatan promosi atau karier	- Penghargaan atau apresiasi dari atasan berdampak positif pada motivasi saya dalam bekerja - Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi saya dalam bekerja - Kesempatan atau kenaikan jabatan menjadi motivasi utama saya dalam bekerja - Saya bekerja karena merasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas - Saya merasa lebih termotivasi ketika atasan memberikan umpan balik yang membangun secara berkala - Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja kerja saya	1.Sangat Setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju	- Hasibuan, M. (2016).
3.	Gaya Kepemimpinan	-Kemampuan mengarahkan -Kemampuan motivasi Pemberian Penghargaan Pemberdayaan karyawan	- apabila atasan memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan dapat memotivasi anda - gaya kepemimpinan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang positif - atasan yang	1.Sangat Setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju	- Robbins, S. P, dan Judge, T. A. (2015).

			<p>memberikan dukungan saat karyawan mengalami kesulitan kerja berdampak positif bagi karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - merasa lebih produktif karena gaya kepemimpinan atasan memimpin kinerja - merasa termotivasi bekerja di bawah gaya kepemimpinan atasan - gaya kepemimpinan atasan dapat membantu meningkatkan kinerja kerja karyawan 		
--	--	--	---	--	--

Teknik Pengolahan Data (Spss)

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Untuk mendefinisikan variabel, tahap awal adalah memasukkan data ke dalam Tampilan Variabel. Hal ini diikuti dengan entri data di Tampilan Data. Pembersihan data kemudian dilakukan, yang meliputi pemeriksaan data untuk outlier, data yang hilang, dan kesesuaian dengan skala pengukuran. Jika diperlukan, transformasi data dilakukan, seperti menggunakan Hitung Variabel untuk menghitung total skor atau Rekod untuk mengelompokkan kategori. Untuk memahami karakteristik responden, analisis data dimulai dengan statistik deskriptif. Pengujian validitas (menggunakan korelasi Pearson) dan pengujian reliabilitas (menggunakan Alpha Cronbach) dilakukan selanjutnya. Untuk memastikan distribusi data sesuai dengan asumsi statistik, pengujian normalitas dilakukan. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk menjamin bahwa data yang sedang diperiksa akurat, dapat dipercaya, dan sesuai untuk mencapai tujuan penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P(Sig.0)	keterangan
X1.1	0,825	0,248	0,01	Valid
X1.2	0,818	0,248	0,01	Valid
X1.3	0,816	0,248	0,01	Valid
X1.4	0,813	0,248	0,01	Valid
X1.5	0,814	0,248	0,01	Valid
X1.6	0,806	0,248	0,01	Valid
X1.7	0,818	0,248	0,01	Valid
X1.8	0,810	0,248	0,01	Valid
X1.9	0,818	0,248	0,01	Valid
X2.1	0,825	0,248	0,01	Valid
X2.2	0,818	0,248	0,01	Valid
X2.3	0,816	0,248	0,01	Valid
X2.4	0,813	0,248	0,01	Valid
X2.5	0,814	0,248	0,01	Valid
X2.6	0,806	0,248	0,01	Valid
X2.7	0,818	0,248	0,01	Valid
X3.1	0,810	0,248	0,01	Valid
X3.2	0,818	0,248	0,01	Valid
X3.3	0,828	0,248	0,01	Valid
X3.4	0,822	0,248	0,01	Valid

X3.5	0,829	0,248	0,01	Valid
X3.6	0,826	0,248	0,01	Valid
X3.7	0,827	0,248	0,01	Valid
X3.8	0,823	0,248	0,01	Valid
Y1.1	0,824	0,248	0,01	Valid
Y1.2	0,822	0,248	0,01	Valid
Y1.3	0,828	0,248	0,01	Valid
Y1.4	0,820	0,248	0,01	Valid
Y1.5	0,826	0,248	0,01	Valid
Y1.6	0,822	0,248	0,01	Valid
Y1.7	0,827	0,248	0,01	Valid

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan jasa logistik. Untuk itu, digunakan metode regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian dilakukan secara parsial untuk melihat pengaruh individual tiap variabel bebas terhadap variabel terikat (melalui uji t), dan secara simultan untuk mengetahui kontribusi ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (melalui uji F). Analisis dilakukan menggunakan software SPSS versi terbaru, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Variabel kuesioner X1, X2, X3, dan Y1 semuanya memiliki nilai r-hitung yang lebih tinggi dari r-tabel (0,248) dan tingkat signifikansi 0,05, yang berarti bahwa setiap item dan skor keseluruhan variabel tersebut terhubung secara signifikan. Tabel menunjukkan hasil uji validitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap komponen alat penelitian ini sesuai untuk mengumpulkan data penelitian dan digunakan secara sah. Menurut kerangka teoritis yang telah ditetapkan, setiap komponen dapat mengukur apa yang dimaksud untuk dinilai, yang dibuktikan oleh validitasnya yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Hanya item yang telah terbukti valid yang termasuk dalam pengujian reliabilitas, yang merupakan langkah yang lebih lanjut dari pengujian validitas. Reliabilitas suatu instrumen diukur menggunakan ambang batas 0,6. Nilai di bawah 0,6 menunjukkan kualitas yang tidak memadai, nilai 0,7 menunjukkan tingkat reliabilitas yang diterima, dan nilai di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
31	0,824	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS, 2025

Semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 (Alpha Cronbach > 0,6), menurut temuan uji reliabilitas yang terdapat dalam tabel 2/3 di atas. Dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tepat, dapat diandalkan, dan memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi; oleh karena itu, dapat dipercaya untuk menilai variabel-variabel yang sedang diteliti

Uji t/Mutikolinietitas

Uji t bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individu. Hasil uji t menunjukkan nilai koefisien regresi, nilai t-hitung, serta nilai signifikansi (p-value)

yang menjadi dasar untuk menyimpulkan apakah suatu pengaruh dinyatakan signifikan atau tidak pada taraf signifikansi 5% dalam tabel mencakup koefisien regresi (B), standard error, koefisien standar (Beta), nilai t, dan signifikansi (Sig.), nilai konstanta (intercept) sebesar 14,709 dengan nilai signifikansi < 0,001 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 14,709. Nilai ini signifikan secara statistik, menandakan bahwa model memiliki titik awal yang bermakna.

Tabel 3 Data Hasil Uji Mutikolinietitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.709	3.591		4.097	< .001
	Gaya kepemimpinan Kerja	-.793	.300	-1.358	-2.642	.011
	Motiva Kerja	1.257	.376	1.639	3.339	.001
	Lingkungan Kerja	.239	.122	.273	1.966	.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,239 dan nilai t sebesar 1,966 dengan tingkat signifikansi 0,054. Nilai signifikansi ini sedikit melebihi batas signifikansi umum 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah marginal atau tidak signifikan secara statistik. Meski demikian, secara praktis lingkungan kerja tetap memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, walaupun tidak secara statistik signifikan dalam konteks model ini. Berdasarkan data, pengaruh lingkungan kerja ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti adaptasi karyawan terhadap kondisi kerja dan persepsi terhadap kenyamanan. Nilai signifikansi tercatat sebesar 0,054, yang hanya berbeda 0,004 dari ambang batas 0,050, sehingga kontribusi lingkungan kerja masih dapat dianggap relevan secara praktis meskipun belum memenuhi standar signifikansi statistik.
- Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh paling signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,257 dan nilai t sebesar 3,339. Nilai signifikansinya adalah 0,001, yang berarti pengaruhnya sangat kuat dan signifikan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Koefisien Beta standar sebesar 1,639 juga menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di antara ketiga variabel bebas yang diteliti.
- Variabel gaya kepemimpinan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,793 dan nilai t sebesar -2,642 dengan nilai signifikansi 0,011. Nilai signifikansi ini berada di bawah ambang batas 0,05, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menariknya, nilai koefisien yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan (dalam pengertian tertentu), maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini mungkin terjadi jika gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat otoriter atau tidak sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga menimbulkan resistensi atau demotivasi.

Hasil uji regresi (Tabel 3) yang mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan mengungkapkan

beberapa hasil yang menarik. Dengan nilai signifikansi 0,011—kurang dari 0,05—variabel gaya kepemimpinan memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa itu secara signifikan merugikan kinerja karyawan

Selain itu, dengan nilai signifikansi 0,001, variabel motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya sebesar 0,054, yang lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, pada temuan penelitian menunjukkan bahwa, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik (Sig. 0,054). Motivasi kerja memiliki pengaruh positif paling dominan ($B = 1,257$; Sig. 0,001), mendukung teori Two-Factor Herzberg dan temuan Putra (2022) bahwa motivasi meningkatkan kinerja terutama di perusahaan logistik yang menghadapi tekanan operasional tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan namun negatif ($B = -0,793$; Sig. 0,011), sejalan dengan teori Path-Goal (House, 1971) dan penelitian Gunawan (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, terutama di sektor jasa seperti JNE yang menuntut kerja sama tim. Oleh karena itu, JNE perlu memperkuat program motivasi karyawan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Uji Hasil

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.999	3	25.000	8.545	<.001 ^b
	Residual	166.771	57	2.926		
	Total	241.770	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2025

Nilai signifikansi (Sig.) adalah kurang dari 0,001, jauh di bawah batas signifikan 0,05, menurut hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada gambar. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel independen: gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan adalah valid secara statistik didukung oleh nilai F yang dihitung sebesar 8,545.

Oleh karena itu, hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan dapat dijelaskan menggunakan model ini secara keseluruhan. Namun, tidak setiap variabel memiliki pengaruh individu yang signifikan, seperti yang ditemukan dari pengujian parsial sebelumnya.

Persamaan Regresi dan Interpretasi Koefisien

Model regresi linier berganda yang dihasilkan dari hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + 0,135X_1 + 0,421X_2 - 0,283X_3 + e$$

Keterangan:

- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Motivasi Kerja
- X_3 : Gaya Kepemimpinan
- Y: Kinerja Karyawan

Interpretasi Koefisien:

- Koefisien +0,135 pada X_1 mengindikasikan bahwa perbaikan pada aspek lingkungan kerja, jika dikembangkan lebih baik, tetap memberikan dampak positif terhadap kinerja walau tidak dominan.
- Koefisien +0,421 pada X_2 merupakan yang tertinggi, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien -0,283 pada X_3 menandakan bahwa gaya kepemimpinan saat ini justru berkontribusi terhadap penurunan produktivitas atau efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Menurut studi ini, kinerja karyawan di perusahaan JNE sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini menyoroti nilai dari strategi kepemimpinan yang inklusif dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter memiliki efek merugikan, sementara gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire memiliki pengaruh yang menguntungkan. Karyawan yang termotivasi di tempat kerja cenderung lebih produktif, yang telah terbukti memiliki dampak yang positif dan signifikan. Lingkungan kerja memang memiliki dampak yang menguntungkan, tetapi tidak signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa itu tidak cukup untuk meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, variabel ketiga independen memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dan model regresi yang digunakan valid dalam menjelaskan hubungan tersebut. Uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan valid dan reliabilitas instrumen mencapai 0,824. Analisis regresi menunjukkan Lingkungan Kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi yang kuat, sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak signifikan. Rekomendasi bagi manajemen adalah mengadopsi Lingkungan Kerja yang lebih inklusif, fokus pada strategi untuk meningkatkan motivasi, dan menciptakan Gaya Kepemimpinan yang mendukung kepuasan karyawan demi peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada manajemen perusahaan JNE untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih mendukung dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Hal ini didasarkan pada temuan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi -0,283 dan signifikansi 0,011. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini kemungkinan kurang sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga perlu dialihkan ke gaya yang lebih partisipatif atau transformasional yang menekankan pada komunikasi terbuka, dukungan emosional, serta pemberdayaan karyawan. Selain itu, motivasi kerja terbukti menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,421 dan nilai signifikansi 0,001. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan melalui pemberian insentif berbasis kinerja, jalur pengembangan karier yang jelas, pelatihan peningkatan keterampilan, serta pemberian penghargaan atas pencapaian kerja. Meskipun variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik (signifikansi 0,054), nilai koefisien positif sebesar 0,135 tetap menunjukkan adanya kontribusi praktis terhadap peningkatan kinerja.

Akhirnya, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis menyarankan melakukan lebih banyak penelitian kembali dengan ukuran sampel yang lebih besar dan

mempertimbangkan variabel lain, termasuk budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja. Penulis mengharapkan dengan menerapkan rekomendasi ini, perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja pekerja dan lebih berhasil mencapai tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Kusriyanto, B. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta
- Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rumawas, w, (2018). Analisis faktor motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap pegawai pemerintah di kecamatan tomohon barat. *Jurnal logos spectrum*.
- Rumawas, W. 2016. Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh terhadap pegawai pemerintah di Kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum* 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Manado. Unsrat Pres
- Setya Defitra, P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- Shah, A. H., & Peerzadah, S. A. (2019). A Review of Literature on Leadership Styles and Employee Performance. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 2(2), 189–192.
- Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi.
- Sirait, A. I. S., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam. *BENING*, 4(2).
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta, 28(1), 12.
- Sugiyono. (2017). Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.
- Tamam, M. B., & Sopiah, S. (2022). The Effect of Work Motivation and Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Law, Policy and Governance*, 1(2), 103–110.
- Widowati, Liawati dan. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa." *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 2021: 181-191.
- Wijaya, H. 2017. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, Vol.2, No.1.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Yanoto. A. 2018. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutirfod Indonesia Surabaya. *Agora*. Vol.6, No.1.