Vol. 3 No. 2 (2025)
e-ISSN : 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENELITIAN KARET SEMBAWA KABUPATEN BANYUASIN

M. Erin Badriansyah[1], Fitantina[2], Gumar Herudiansyah[3]

[1-3] Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: erinbadriansyah02@gmail.com[1], fitantina@gmail.com[2], gumar@um-palembang.ac.id[3]

Abstract

This study aims to determine the Influence of Work Motivation, Leadership Style and Environment on Employee Performance at the Sambawa Rubber Research Institute, Banyuasin Regency. This type of research is associative research. The data collection technique used in the study was to distribute questionnaires. The research population at the Rubber Research Center is 110 employees. The number of samples in this study is 55. The data analysis used in this study is qualitative and quantitative. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. F test, t test and determination. The results of the study show the influence of Work Motivation, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression Y = 0.50 + 0.503X1 +0.215X2 + 0.264X3 Simultaneously showing a positive and significant influence of Work Motivation, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with a value of Fcount (119.5)> F_{table} 2.19 with a significant 0.000 < 0.1. It is partly known that Work Motivation affects employee performance with a tcount value (2.839) > ttable (1.675) with a significant t of 0.000 < 0.1. Work Leadership Style has a significant influence on Employee Performance with a tcount value (1.684) > ttable (1.675) with a significant t of 0.098 < 0.1. The Work Environment has a significant influence on Employee Performance with a tcount value (1.889) > ttable (1.675) with a significant t of 0.065 < 0.1. The determination of the variables 0.868 (86.8%) Work Motivation, Leadership Style and Work Environment was able to explain performance. While the remaining 13.2% were influenced by other factors outside the study.

***Keywords** : Work Motivation, Leadership Style, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sambawa, Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi Penelitian di Pusat Penelitian Karet adalah 110 karyawan, dengan jumlah sampel 55. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 0{,}50 + 0{,}503X_1 + 0{,}215X_2 + 0{,}264X_3$. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan dengan nilai F_{Hitung} (119,5)> F_{tabel} 2,19 dan signifikan 0,000 < 0,1. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,839) > t_{tabel} (1,675) dan signifikan 0,000 < 0,1. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} (1,684) > t_{tabel} (1,675) dengan t signifikan 0,098 < 0,1. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} (1,889) > t_{tabel}(1,675) dengan t signifikan 0,065 < 0,1. Nilai Koefisien Determinasi 0,868, artinya Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan kinerja sebesar 86,8%, sementara 13,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mencakup semua kekuatan atau potensi yang dimiliki manusia, seperti akal budi, rasa, kreativitas, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain, dan kemampuan untuk membuat karya. Potensi SDM ini mempengaruhi bagaimana organisasi mencapai tujuan mereka. Tanpa tenaga kerja manusia, organisasi akan sulit mencapai tujuannya (Suriadi et al., 2021:3). Ini berlaku tidak peduli seberapa maju teknologi, kemajuan informasi, ketersediaan modal, dan ketersediaan bahan.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), kinerja didefinisikan sebagai kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dalam kaitannya dengan visi misi yang diemban perusahaan atau perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional.

Pusat Penelitian Karet merupakan metamorfosis satu lembaga penelitian tertua di Indonesia dan telah berusia lebih dari satu abad. Secara kelembagaan, Pusat Penelitian Karet merupakan salah satu unit pusat penelitian yang berada di lingkup PT Riset Perkebunan Nusantara (RPN). PT RPN sendiri merupakan anak perusahaan Holding Perkebunan Nusantara PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Berdasarkan observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner kepada karyawan terdapat fenomena yang sering terjadi pada Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin sehingga berdasarkan pra riset awal tersebut penulis menemukan permasalahan dibeberapa faktor dan indikator dari setiap variabel. Berdasarkan fenomena maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawa

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

JIMBE
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi
Vol. 3 No. 2 (2025)
e-ISSN : 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

Faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan skill atau kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. semakin bagus kemampuan maka semakin cepat dan benar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Pengetahuan

Maksudnya semakin karyawan mengetahui pengetauan pekerjaan (job knowledge) maka akan lebih lancar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannnya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka yang akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan keryawan dalam melakukan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang, gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga

dapat menghasilkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap kerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen
Adalah kepatuhan karyawan unuk menjalankan kebijakan atan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji- janji yang telah dibuatnya, atau komitmen juga merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah buat.

13) Disiplin Kerja
Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:208) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas, Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2) Kuantitas, Untuk melihat kinerja dapat pula dilakkukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3) Waktu, Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan tugasnya.
4) Penekanan biaya, Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5) Pengawasan, Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6) Hubungan antar karyawan, Penilaian kerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang indivvidu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan tertentu. (Winardi 2016:6).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator motivasi sebagai berikut:

1) Tunjangan/Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan tunjangan yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2) Kondisi Kerja
Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukug oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

JIMBE
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi
Vol. 3 No. 2 (2025)
e-ISSN : 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

3) Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang terdapat pada organisasi yang ditempati dan dinikmati olehkaryawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4) Prestasi Kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
5) Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi.
6) Pengakuan dan penghargaan
Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai satu sama lain. Pengakuan terhadap pretasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasaan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019:170) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpian adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi prilaku bawahanya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Sudiantini dan Saputra (2022:8) Gaya Kepemimpinan seorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekataan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2) Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3) Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunkasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepasa orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara atau tidak langsung.
4) Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif pada tempatnya.
5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang menanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:118) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Indikator Lingkungan kerja

Menurut Fachrezi & Khair, (2020 : 111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas
   Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.
2. Kebisingan
   Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.
3. Sirkulasi
   Sirkulasi udara Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.
4. Hubungan Kerja
   Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian **asosiatif**.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanya 110 dan sempel sebanyak 55 responden yang diambil dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* atau secara acak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner sebagai sumber data primer serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan uji hipotesis.

JIMBE
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi
Vol. 3 No. 2 (2025)
e-ISSN : 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,050	,128		,388	,699
	Motivasikerja	,503	,177	,487	2,839	,006
	Gayakepimpinan	,215	,128	,204	1,684	,098
	lingkungankerja	,264	,140	,270	1,889	,065

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengelolahan Data SPSS, V.26, Tahun 2025

$$Y = 0{,}50 + 0{,}503X_1 + 0{,}215X_2 + 0{,}264X_3$$

Berdasarkan tabel diatas, nilai konstanta sebesar 0,50 (positif), menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan bernilai nol, maka Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sambawa, Kabupaten Banyuasin bernilai 0,50. Nilai Regresi Motivasi Kerja sebesar 0,503 (positif), artinya apabila Motivasi Kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Motivasi Kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya Kinerja Karyawan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tetap. Nilai Regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,215 (positif), artinya apabila Gaya Kepemimpinan, makin baik maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan kurang baik, maka akan diikuti dengan menurunnya Kinerja Karyawan, dengan asumsi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tetap. Nilai Regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,264 (positif), artinya semakin baik Lingkungan Kerja, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja kurang baik, maka akan diikuti dengan menurunnya Kinerja Karyawan, dengan asumsi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan tetap.

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,750	3	11,250	119,568	,000[b]
	Residual	4,699	51	,094		
	Total	38,548	54			

Sumber: Hasil Pengelolahan Data SPSS, V.26, Tahun 2025

Berdasarkan table F, nilai F_{tabel} untuk taraf nyata (α) sebesar 10% =0,1 dengan derajat bebas (df) v_1 = k-1 = 4-1= 3, dan v_2 n-k =55-4=51 sehingga F_{tabel} diperoleh sebesar 2,19. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 119,5 > F_{tabel} 2,19 dengan Sig. F 0,000 < 0,1; maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin.

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,050	,128		,388	,699
	Motivasikerja	,503	,177	,487	2,839	,006
	Gayakepimpinan	,215	,128	,204	1,684	,098
	lingkungankerja	,264	,140	,270	1,889	,065

a. Dependent Variable: kineriakarvawan

Berdasarkan tabel diatas, bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,839 dan tingkat signifikan sebesar0,006. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 1,684 dan tingkat signifikan sebesar 0,098.
Variabel Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,889 dan tingkat signifikan sebesar 0,065.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936[a]	,876	,868	

a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, Gayakepimpinan, Motivasikerja

Sumber: : Hasil Pengelolahan Data SPSS, V.26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,595 yang artinya 86,8% Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan berkontribusi terhadap Kepuasan Pelanggan Kartu XL Prabayar pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang dan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja bernilai positif artinya Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa. Nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 86,8%.

Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ahmad Zulfikar (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan"
Menyatakan bahwa berpengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

JIMBE
Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi
Vol. 3 No. 2 (2025)
e-ISSN : 2987-7156
p-ISSN : 2988-6961
https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa

Hasil uji hipotesis secara parsial Motivasi Kerja (X_1) dengan menunjukkan nilai t_{hitung} 2,839 > nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Hasil uji Sig. t 0,006 < 0,1; maka Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pusat penelitian karet sumbawa.

Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ahmad Zulfikar (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan"
Menyatakan bahwa berpengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa

Hasil uji hipotesis secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan menunjukkan nilai t_{hitung} 1,684> nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Hasil uji Sig. t 0,098 < 0,1; maka Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa.

Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ahmad Zulfikar (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan"
Menyatakan bahwa berpengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa

Hasil uji hipotesis secara parsial Lingkungan Kerja (X_3) dengan menunjukkan nilai nilai t_{hitung} 1,889> nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Hasil uji Sig. t 0,065< 0,1; maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa.

Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ahmad Zulfikar (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan"
Menyatakan bahwa berpengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin. Artinya, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi bersama dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan dengan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifiikan, sehingga secara statistik dinyatakan signifikan.

REFERENSI

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Fachrezi, H. & Khair. (2020). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Medan: Perdana Publishing

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Problematikanya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Rismawati & Mattalata. (2018). *Kinerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja*. Makassar: Universitas Hasanuddin

Suriadi, H., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Zulfikar, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.