



JPKN:
**Jurnal Pendidikan dan
Kebudayaan Nusantara**

E-ISSN: 2963-0746
P-ISSN: 2963-0738

<https://dinastires.org/JPKN> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i3>

Received: 20 Agustus 2024, Revised: 25 Agustus 2024, Publish: 28 September 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Nuansa Citra Mandiri)

Syapril Janizar¹, S. Ridwan², R. Jusdijachlan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

Corresponding Author: bang.yonas71@gmail.com²

Abstract: *Employees are human resources that are very important for the company because they have reason, mind, talent, creativity, and energy needed to do all the work given by the company in order to achieve company goals. The better the individual performance in a company, the better the company's performance, and vice versa, the lower the individual employee's performance will decrease the company's performance. This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and work environment on work motivation and performance at PT. The nuances of Citra Mandiri both simultaneously and partially. The analytical method used in this research is path analysis (path analysis) schematic diagram of sub structure two so that the research is descriptive and verification, namely collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses to get conclusions and suggestions using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The research was conducted at the consulting service company PT. Nuance Citra Mandiri with a research sample of 97 respondents. The research data was obtained from a 5-point ordinal scale questionnaire which was transformed into interval data. The results of the study are: 1) There is a partial influence of leadership style on the work motivation of employees at PT. Nuance of Independent Image; 2) There is a partial effect of the work environment on the work motivation of employees at PT. Nuance of Independent Image; 3) There is a simultaneous influence of leadership style and work environment on performance at PT. Independent Image Nuance. 4) There is a partial effect of work motivation on performance at PT. Independent Image Nuance.*

Keyword: *Leadership style, work environment, motivation, performance.*

Abstrak: Karyawan adalah sumber daya manusia itu sangat penting untuk itu perusahaan Karena mereka memiliki akal , pikiran , bakat , kreativitas , dan energi diperlukan ke Mengerjakan semua itu bekerja diberikan oleh itu perusahaan agar meraih perusahaan tujuan . Semakin baik kinerja individu dalam suatu perusahaan , lebih baik itu perusahaan kinerja , dan keburukan sebaliknya , lebih rendah karyawan individu pertunjukan akan mengurangi itu perusahaan kinerja . Penelitian ini bertujuan ke meneliti Dan menganalisa itu pengaruh dari

kepemimpinan gaya Dan bekerja lingkungan pada bekerja motivasi Dan pertunjukan di PT. Nuansa dari Citra Mandiri keduanya serentak Dan sebagian . Analisis metode digunakan dalam hal ini riset adalah jalur analisis (jalur analisis) diagram skematik sub struktur dua Jadi itu itu riset adalah deskriptif Dan verifikasi , yaitu mengumpulkan , menyajikan , menganalisis dan menguji hipotesis ke mendapatkan kesimpulan Dan saran menggunakan Statistik Produk dan Solusi Layanan (SPSS). Penelitian adalah diadakan pada itu konsultasi melayani perusahaan PT. Nuansa Citra Mandiri dengan sebuah riset mencicipi dari 97 responden . Data penelitian ini adalah diperoleh dari 5 poin skala ordinal daftar pertanyaan yang adalah berubah ke dalam data interval. hasil dari penelitiannya adalah : 1) Ada adalah sebagian pengaruh dari kepemimpinan gaya pada itu bekerja motivasi dari karyawan di PT. Nuansa Citra Mandiri ; 2) Ada adalah sebagian memengaruhi dari itu bekerja lingkungan pada itu bekerja motivasi dari karyawan pada PT. Nuansa Citra Mandiri ; 3) Ada adalah sebuah simultan pengaruh dari kepemimpinan gaya Dan bekerja lingkungan pada pertunjukan di PT. Mandiri Gambar . 4) Ada adalah sebagian memengaruhi dari bekerja motivasi pada pertunjukan di PT. Independent Image Nuance.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor yang paling utama dan terpenting dalam setiap bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor produksi lainnya. perlakuan khusus disamping faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi berasal dari perilaku karyawan itu sendiri, oleh karena itu karyawanlah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. karyawanlah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Toh karyawanlah yang melakukan respon terhadap variasi dan dosis lingkungan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena memiliki akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja individu dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan, begitu pula sebaliknya semakin rendah kinerja individu karyawan maka akan menurunkan kinerja perusahaan.

Kepemimpinan berperan dalam menyelaraskan kepentingan antara berbagai pihak. Dessler (2016) mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kewibawaan kepemimpinan yang mengarahkan bawahannya untuk melakukan sebagian pekerjaannya dalam mencapai sasarannya untuk melakukan sebagian pekerjaannya dalam mencapai sasarannya. Secara sempit, pengertian gaya kepemimpinan menurut Badeni (2014) berarti pemerintahan, pemegang kekuasaan, seorang pemimpin yang dapat mengatur atau mengorganisasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi atau instansi. mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi atau instansi yang dipimpinnya demi tercapainya suatu tujuan. organisasi atau instansi yang dipimpinnya agar tercapai suatu tujuan tertentu.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dapat dimanfaatkan secara optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut

Mardiana (2009) lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Motivasi merupakan usaha yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk melakukan tindakan tertentu Wibowo (2016). Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh kegiatan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus mempunyai teknik agar dapat mempertahankan kinerja dan manajer harus mempunyai teknik agar dapat mempertahankan prestasi dan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat mempertahankan kinerjanya. kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kinerja (performance) menunjuk pada pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan. Seorang karyawan dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mempunyai suatu prestasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pengertian ini jelaslah bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian suatu tugas (Wibowo, 2016: 81). suatu pelaksanaan tugas (Wibowo, 2016: 81).

PT. NUANSA CITRA MANDIRI adalah perusahaan konsultan di Jawa Barat yang bergerak di bidang Perencanaan Kota - Lingkungan - Kelayakan - Perancangan Bangunan. Memasuki Era Globalisasi dan semakin kompleksnya permasalahan Jasa Konsultansi, maka berbekal kematangan pengalaman profesional para ahli dari masing-masing disiplin ilmu dan motivasi yang kuat untuk turut serta dalam wacana Pembangunan Nasional. Wacana tersebut, didukung dengan sarana dan prasarana yang dimiliki, maka perusahaan telah meningkat statusnya dari CV. CITRA MANDIRI menjadi PT. NUANSA CITRA MANDIRI.

Tabel 1.1 Perkembangan Kinerja PT Nuansa Mandiri 2016 – 2020

Tahun	nilai tender (Rp)	Perkembangan (%)
Tahun 2016	15.682.002.500,00	-
Tahun 2017	5.041.334.625,00	32,15%
Tahun 2018	2.633.269.500,00	52,23%
Tahun 2019	2.127.071.725,00	80,78%
Tahun 2020	283.558.500,00	13,33%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa nilai kinerja yang diperoleh

PT. Nuansa Citra mandiri pada tahun 2016 sebesar Rp. 15.682.002.500,- hal ini menunjukkan kinerja perusahaan yang tinggi menunjukkan kinerja perusahaan yang tinggi. Pada tahun 2017 nilai tender yang diperoleh sebanyak Rp. 5.041.334.625,- dengan presentasi perkembangan sebesar 32,15% hal ini menunjukkan perkembangan kinerja perusahaan mengalami penurunan dari tahun 2017. menunjukkan perkembangan kinerja perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 nilai tender yang diperoleh sebesar Rp. 2.633.269.500,- dengan presentasi perkembangan sebesar 52,23% hal ini menunjukkan perkembangan kinerja perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2019 nilai tender yang diperoleh sebesar Rp. 2.127.071.752,- dengan penyajian perkembangan sebesar 80,78%, hal ini menunjukkan perkembangan kinerja perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Untuk mewujudkan kinerja perusahaan secara keseluruhan tergantung pada keberhasilan setiap pekerjaan yang ada, sedangkan produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam produktivitas, tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang tidak mudah dikelola, padahal sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, maka judul penelitian ini adalah: " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus pada PT. Nuansa Citra Mandiri).

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) diagram skematik sub struktur dua. Metode ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari sekumpulan variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro , 2011). Operasionalisasi variabel terdiri dari variabel X1 yaitu Gaya Kepemimpinan, variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja, variabel Y1 yaitu Motivasi Kerja, dan variabel Y2 yaitu Kinerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Nuansa Citra Mandiri dengan jumlah populasi 97 orang. Mengingat jumlah populasi saat ini hanya ada 97 orang, maka penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Dengan penelitian ini menggunakan total sampling atau dengan teknik sensus. Dalam penelitian ini ada tiga cara pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner.

Desain analisis dimaksudkan untuk merancang teknik analisis. Desain analisis yang digunakan adalah: 1. Analisis jalur, 2. Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan reliabilitas), 3. Uji Normalitas, 4. Uji Linearitas, 5. Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1):

TIDAK	indikator pertanyaan	Total Skor	kriteria
1	Pemimpin perusahaan memiliki kemampuan untuk berinovasi tentang hal-hal baru	3,64	setuju
2	Pemimpin perusahaan mempunyai kemampuan mengkonseptualisasikan pekerjaan yang akan dilakukan	3,63	
3	Pemimpin perusahaan mempunyai kemampuan menyampaikan tujuan komunikasi kerja	3,73	setuju
4	Pemimpin perusahaan memiliki kemampuan memahami inti pembicaraan	3,62	setuju
5	Pemimpin perusahaan mempunyai kemampuan dalam bernegosiasi pekerjaan	3,58	setuju
6	Pemimpin perusahaan mempunyai kemampuan memberikan semangat kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan kerja	3,43	setuju
7	Pemimpin perusahaan memiliki kemampuan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi	3,56	setuju
8	Pemimpin perusahaan mempunyai kemampuan untuk mengawasi pekerjaan karyawan	3,70	setuju
9	Pemimpin perusahaan mempunyai kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada	3,71	setuju
	Skor Total	873	
	Rata-rata	3,62	Setuju

Berdasarkan tabel 4.15 uraian jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 9 pertanyaan dengan rincian uraian sebagai

berikut: Jumlah item jawaban responden pada skala 1 sebanyak 0,7%, Jumlah item jawaban responden pada skala 2 sebanyak 5,8%, Jumlah item jawaban responden pada skala 3 sebanyak 5,8%, Jumlah item jawaban responden pada skala 3 sebanyak 35,6%, Jumlah item jawaban responden pada skala 4 sebanyak 46,2%, Jumlah item jawaban responden pada skala 5 sebanyak 11,7%, hal ini berarti data tersebar dari yang terkecil sampai yang terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Total skor keseluruhan sebesar 873, dan kategori jawaban responden berada pada rentang 3,41 - 4,20 dengan kriteria setuju. Jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan 3: Pemimpin Pemimpin perusahaan memiliki kemampuan dalam menyampaikan tujuan komunikasi kerja dengan nilai rata-rata 3,73. Artinya pemimpin memiliki kemampuan mengenai maksud dan tujuan komunikasi kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Rekapitulasi Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2):

TIDAK	indikator pertanyaan	Luka Total	Kriteria
1	Lokasi kerja dilengkapi dengan penerangan yang memadai itu cukup	3,24	Cukup setuju
2	Lokasi kerja memiliki suhu udara yang tinggi	3,28	Cukup setuju
3	Lokasi kerja memiliki tingkat kelembaban yang tinggi	3,50	Setuju
4	Tempat kerja dilengkapi dengan sistem sirkulasi udara yang baik	3,24	Cukup setuju
5	Lokasi kerja memiliki tingkat kebisingan rendah	3,19	Cukup Setuju
6	Lokasi kerja terkena getaran mekanis dari peralatan kerja	3,48	Setuju
7	Lokasi kerja memiliki bau yang tidak sedap	3,41	Setuju
8	Ruang kerja dilengkapi dengan skema warna yang indah	3,51	Setuju
9	Ruang kerja telah dirancang dengan dekorasi yang indah dekorasi yang indah	3,50	Setuju
10	Ruang kerja dilengkapi dengan suara musik	3,51	Setuju
11	Tempat kerja dilengkapi dengan alat pelindung diri	3,46	Setuju
12	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan berjalan dengan baik	3,63	Setuju
13	Hubungan kerja antar karyawan terlaksana dengan baik	3,48	Setuju
14	Hubungan perusahaan dengan lingkungan sekitar terjalin secara kondusif	3,49	Setuju
	Skor Total	tahun 1358	
	Rata-rata	3,42	Setuju

Rekapitulasi Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y1)

TIDAK	indikator pertanyaan	Skor Total	Kriteria
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan memenuhi target yang harus dicapai	3,44	Setuju
2	Hasil kerja karyawan memenuhi persyaratan mutu yang telah ditetapkan perusahaan	3,51	Setuju

3	Karyawan telah bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya tanggung jawab	3,57	Setuju
4	Karyawan dapat meminimalisir risiko kerja yang terjadi	3,75	Setuju
5	Karyawan dapat berkomunikasi dengan seluruh karyawan di perusahaan	3,68	Setuju
6	Karyawan dapat menjalin persahabatan dengan karyawan lain	3,47	Setuju
7	Karyawan berwenang ditunjuk sebagai pemimpin di departemennya	3,53	Setuju
8	Karyawan dipercaya menjadi duta perusahaan	3,19	Cukup Setuju
9	Karyawan mempunyai tingkat keteladanan yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya	3,32	Cukup Setuju
	Skor Total	873	
	Rata-rata	3,50	Setuju

Berdasarkan tabel deskriptif jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari 9 pertanyaan dengan rincian deskriptif sebagai berikut: Jumlah item jawaban responden pada skala 1 sebanyak 0,9%, Jumlah item jawaban responden pada skala 2 sebanyak 6,8, Jumlah item jawaban responden pada skala 3 sebanyak 43,1%, Jumlah item jawaban responden pada skala 4 sebanyak 39,9%, Jumlah item jawaban responden pada skala 5 sebanyak 9,4%, hal ini berarti data tersebar dari yang terkecil sampai yang terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan ke-4: Karyawan dapat meminimalisir risiko kerja yang terjadi dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hal ini berarti karyawan telah bekerja dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. mengurangi tingkat risiko kecelakaan kerja.

Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kinerja (Y2)

TIDAK	indikator pertanyaan	Skor Total	Kriteria
1	Perusahaan telah memenuhi jumlah barang diproduksi sesuai target	3,71	Setuju
2	Perusahaan mempunyai hasil keuangan sesuai dengan target pekerjaan yang telah dilaksanakan	3,75	Setuju
3	Perusahaan telah menyelesaikan sejumlah bekerja sesuai target	3,77	Setuju
4	Perusahaan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan kualitas yang baik	3,07	Cukup Setuju
5	Perusahaan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan harapan pelanggan	3,63	Setuju
6	Perusahaan menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu sesuai rencana	3,82	Setuju
7	Perusahaan memberikan kepastian waktu penyerahan hasil kerja kepada pelanggan	3,71	Setuju
8	Perusahaan melaksanakan setiap pekerjaan dengan pedoman pelaksanaan yang benar	3,71	Setuju
9	Perusahaan melakukan setiap pekerjaan secara transparan	3,68	Setuju
10	Setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.	3,72	Setuju

	Skor Total	tahun 970	
	Rata-rata	3,66	Setuju

Berdasarkan tabel 4.18 deskriptif jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan rincian deskriptif sebagai berikut: Jumlah item jawaban responden pada skala 1 sebanyak 0,7%, Jumlah item jawaban responden pada skala 2 sebanyak 5,8%, Jumlah item jawaban responden pada skala 3 sebanyak 35,6%, Jumlah item yang dijawab responden pada skala 4 sebanyak 43,1%, Jumlah item yang dijawab responden pada skala 5 sebanyak 14,9%, ini berarti data tersebut valid. Responden pada skala 5 sebanyak 14,9%, ini berarti data tersebar dari yang terkecil hingga yang terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Total skor keseluruhan sebesar 970, dan kategori jawaban responden berada pada rentang 3,41 - 4,20 dengan kriteria setuju. Jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan ke-6: Perusahaan menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dengan nilai rata-rata 3,82. Artinya perusahaan memiliki komitmen agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Hasil uji linearitas variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,895 lebih besar dari 0,05. yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja.

Hasil Uji Linearitas Variabel Uji Linearitas variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,588 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antar variabel. yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil uji linearitas variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,793 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja.

Hasil Uji Linearitas Variabel Uji linearitas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,264 lebih besar dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja lingkungan kerja terhadap kinerja.

Koefisien jalur 1 untuk menjelaskan hasil koefisien gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y1). Persamaan Jalur 1 $Y1 = \beta Y1X1 + \beta Y1X2 + \epsilon 1 = 0,352 + 0,476 + 0,670$. Analisis Jalur 2: Koefisien jalur 2 untuk menjelaskan hasil koefisien motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2), diperoleh besarnya koefisien jalur antara variabel penelitian dan koefisien determinasi, Persamaan Jalur 2 $Y2 = \beta Y1 + \epsilon 2 = 0,922 + 0,580$.

Dampak Langsung, Tidak Langsung dan Total :

Analisis Jalur	Pengaruh Langsung	Efek Tidak Langsung	Pengaruh Total
Gaya Kepemimpinan >>> motivasi kerja	0,352 ²	Ukuran 0,352x0,601x0,476	22,46%
Lingkungan Kerja>>>Motivasi Kerja	0,476 ²	Ukuran 0,476x0,60x0,352	32,84%
Motivasi Kerja>>>Kinerja	0,814 ²		66,3%

Total dampak X1 dan X2 terhadap Y1			0,551 = (55,1%)
Total dampak Y1 terhadap Y2			0,663 = (66,3%)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 17,03%. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 31,63%. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 92,2%. Besarnya sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan sebesar 0,551 atau 55,1% dengan kategori sedang. Besar sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 0,663 atau 66,3% dengan kategori kuat.

Pengujian Hipotesis Penelitian 1: Hasil Uji Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y2):

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Rata-rata	F	Tanda tangan
1. Regresi	13.537 orang	2	6.769 orang	59.876	.000 ^{juta}
Sisa Total	10.626 orang	94	.113		
	24.164 orang	96			

Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar $59,876 > 3,940$ atau nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Nilai F-hitung sebesar $59,876 > 3,940$ atau nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar $0,551 \times 100 = 55,1\%$.

Pengujian Hipotesis Penelitian 2: Hasil Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) :

Pengaruh	koefisien	hitung-t	tabel t	Nilai P	kesimpulan
tahun 1 → tahun 2	0,922	13.668 orang	1.660 orang	0.000	H0 ditolak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Y1 terhadap Y2

Variabel motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y2) yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar $13,668 > 1,660$ atau nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien sebesar 0,922, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) adalah signifikan.

menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) sebesar 92,2%, sedangkan koefisien ini menunjukkan arah hubungannya berbanding lurus, artinya apabila variabel motivasi kerja (Y1) semakin besar maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y2).

meningkat, maka kinerja (Y2) juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif serta pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1. Gaya kepemimpinan PT Nuansa Citra Mandiri dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan memiliki kemampuan dalam menyampaikan tujuan komunikasi kerja berdasarkan nilai rata-rata analisis deskriptif. tujuan komunikasi kerja berdasarkan nilai rata-rata analisis deskriptif sebesar 3,73. Artinya pimpinan memiliki kemampuan tentang maksud dan tujuan komunikasi kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugasnya. 2. Lingkungan kerja PT Nuansa Citra Mandiri dapat disimpulkan berdasarkan jawaban tertinggi ada pada pernyataan ke-12 dalam analisis deskriptif yaitu hubungan kerja antara bawahan dan atasan terlaksana dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Artinya hubungan kerja antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik sehingga tugas-tugas kerja karyawan dapat terlaksana dengan lancar. 3. Motivasi kerja karyawan PT Nuansa Citra Mandiri dapat disimpulkan berdasarkan pertanyaan 4 yaitu karyawan dapat meminimalisir risiko kerja yang terjadi dengan analisis deskriptif nilai rata-rata sebesar 3,75. Artinya karyawan telah bekerja dengan mengutamakan keselamatan dan mengurangi tingkat risiko kecelakaan kerja. 4. bekerja tepat waktu sesuai dengan rencana dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 berdasarkan analisis deskriptif. Artinya perusahaan memiliki komitmen agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. 5. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 55,3% berdasarkan analisis jalur pada PT. Nuansa Citra Mandiri baik secara simultan maupun parsial. 6. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja sebesar 66,3% berdasarkan analisis jalur terhadap kinerja pada PT. analisis jalur terhadap kinerja pada PT Nuansa Citra Mandiri .

REFERENSI

- Affandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Pekanbaru : Zanafa
- Audrey (2017), Pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kinerja melalui memotivasi sebagai intervensi. *Jurnal usaha ventura*, vol. 17, hlm. 253-73
- Arikunto , Suharsimi , (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* , Jakarta: Rineka Cipta .
- Badeni , (2014), *Kepemimpinan dan prilaku organisasi* , Alfabeta : Bandung
- Dessler , Gary, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Indeks : Jakarta
- Fiedler, Davis, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, New Jersey, Prestice Hall
- Hanifah (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTransLog)* - Vol. 01 Nomor 03, November 2014
- James (2016), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan Shell Companies Indonesia, INC*
- Jovan (2020), Motivasi pekerja konstruksi dalam masa pandemi covid19 di Surabaya, *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* , vol.11, no. 1 Maret 2020, tanggal 11 – 19
- Laura (2015), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 Nomor 1 Mei 2015*
- M,Yani (2021), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat dan Kinerja Karyawan
- Misna (2017), *Kepemimpinan , komitmen , budaya mempengaruhi kinerja PT. Sumreicon Balikpapan. Jurnal internasional pelatihan dan pengembangan 11:4 issn 1360-3736*
- Muhidin (2011), *Panduan Praktis Memahami Penelitian* , Pustaka Setia: Bandung
- Nawawi (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* , Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Nitisemito (2012), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar* , Arena Ilmu , Jakarta.

- Raniasari (2021), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, FORUM EKONOMI ISSN Cetak: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X
- Robbins, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Ruky , (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan (2011), Rumus dan Data dalam aplikasi statistika , Alfabeta : Bandung
- Robert Seagul (2016), Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Marathon Oil. Jurnal ekonomi dan manajemen , volume 8 nomor 1, februari 2016, hal 1163 – 170
- Sedarmayanti (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Refika Aditama
- Trianto (2015), Riset Modeling, Adh Dhuha , Pekanbaru
- Stephen (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Total E&P Indonesia
- Sugiyono , (2015), Metode Penelitian dan Pengembangan , Alfabeta : Bandung.
- Suwarno (2019), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi
- Sutrisno , (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia , Kencana Prenadamedia : Jakarta
- Suwatno , (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia , Alfabeta : Bandung
- Syutrika (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal EMBA 441 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 441-450
- Ushe (2019), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Annals of Management and Organization Research (AMOR) ISSN: 2685-7715, Vol 1, No 1, 2019, 39-50
- Welli (2021), Pengaruh lingkungan pekerjaan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI PALEMBANG
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Wright (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia: Mendapatkan keunggulan kompetitif, New York: McGraw Hill.
- Yeti (2020), Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 2, Mei 2020, Halaman: 995-1002 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Cetak).