

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Barokah Rizky

Annisa Selviana¹, Egi Radiansyah²

**¹Program Studi Manajemen, Fakultas Teknologi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Kalianda, Lampung Selatan**

E-mail: nisaselviana@gmail.com, egiradiansyah167@gmail.com

Published: August, 2025

ABSTRAK

Fenomena di CV. Barokah Rizky mengalami keterlambatan penyelesaian, produktivitas tim yang fluktuatif, serta kurang optimalnya komunikasi antara pimpinan dan staf lapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden dengan mengambil keseluruhan dari populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner secara online yang dibuat menggunakan google form lalu diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 22 for windows.. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,409 > t$ tabel $1,697$. Selanjutnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,477 > 1,697$. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,382 > t$ tabel $1,697$. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $38,138 > F$ tabel $2,934$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek krusial dalam pengelolaan organisasi, termasuk dalam sektor jasa konstruksi yang memiliki karakteristik kerja dinamis, berorientasi proyek, dan menuntut efisiensi tinggi. MSDM tidak hanya bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan sistem kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Pegawai sebagai aset utama organisasi memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kualitas dan produktivitas kerja menjadi perhatian utama (Annalia, 2020; Grace et al., 2024).

Dalam konteks perusahaan konstruksi, peran strategis MSDM semakin menonjol mengingat keberhasilan proyek sangat bergantung pada sinergi tim, kecepatan pengambilan keputusan, dan efektivitas pelaksanaan tugas di lapangan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis dan berorientasi pada pencapaian kinerja optimal, baik melalui kepemimpinan yang efektif, pemberian motivasi kerja, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

CV. Barokah Rizky merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi yang aktif dalam proyek pembangunan sejak didirikan pada November 2015. Perusahaan ini mengalami pertumbuhan signifikan, ditunjukkan dengan peningkatan jumlah alat berat dan tenaga kerja. Namun demikian, dalam perjalanannya perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai. Ditemukan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan proyek, fluktuasi produktivitas tim, serta miskomunikasi antara pimpinan dan staf lapangan.

Hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa arahan kerja sering disampaikan secara terburu-buru dan tidak sistematis, menimbulkan kebingungan serta miskomunikasi dalam pelaksanaan proyek. Selain itu, motivasi kerja cenderung menurun ketika beban kerja meningkat tanpa diiringi penghargaan yang memadai. Lingkungan kerja juga belum sepenuhnya mendukung, baik dari sisi fasilitas maupun interaksi tim. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan budaya organisasi yang produktif (Adriyanti et al., 2021; Rafsanjani, 2021). Dalam sektor konstruksi yang penuh tekanan, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan individu, dan membangun komunikasi terbuka sangat dibutuhkan (Alfiana et al., 2024; Octaviani, 2022). Namun, temuan dari beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, di mana gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Suwarno & Bramantyo, 2019; Yanti et al., 2022).

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja. Pegawai yang termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas yang diberikan (Hidayat, 2021; Puspita & Mujiati, 2023). Motivasi yang tepat mampu membangkitkan gairah kerja, loyalitas, serta semangat untuk memberikan kontribusi maksimal. Namun demikian, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi, di mana motivasi kadang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Maharani et al., 2023; Sumiatai & Purbasari, 2019).

Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, juga memainkan peran besar dalam menciptakan kenyamanan dan keselamatan kerja, terutama dalam proyek-proyek konstruksi yang berisiko tinggi. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, mendorong kolaborasi, serta mengurangi potensi stres (Darti & Kusuma, 2022; Marsela & Hartiningtyas, 2022). Namun, beberapa penelitian juga menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu signifikan (Manasikana & Adiwati, 2022; Syeikh et al., 2024).

Berdasarkan uraian fenomena dan kesenjangan hasil penelitian, kondisi ini menjadi perhatian penting bagi manajemen, mengingat tuntutan pasar jasa konstruksi yang semakin kompetitif. Keberhasilan proyek sangat bergantung pada efektivitas tim kerja, sehingga pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perlu dikaji kembali.

TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Maulidiyah et al. (2022) menjelaskan kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting dalam mengarahkan sumber daya organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Erman & Winario (2024) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi

Ningmabin & Adi (2022) menjelaskan memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan pegawai agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Amanda et al. (2018); Kadji (2012) menggambarkan motivasi kerja sebagai kekuatan internal yang memacu dan mengarahkan individu untuk tetap fokus pada tujuan organisasi. Kadji (2012); Kaengke et al. (2018) menegaskan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi kemajuan organisasi, karena berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.

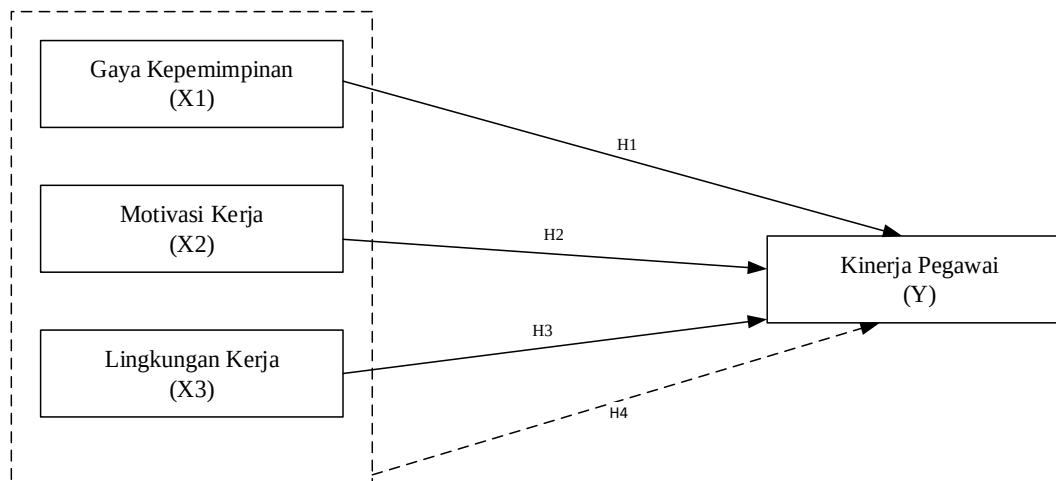
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan, baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis. Menurut (Rohman et al., 2023), lingkungan kerja meliputi berbagai faktor seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, hingga jaminan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung produktivitas serta kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama satu periode waktu tertentu (Sudama, 2022; Tupti et al., 2022). Lainnya, kinerja adalah aktivitas individu dalam melaksanakan tugas utama yang dibebankan kepadanya (Aprilia & Nururly, 2023; Suryadi & Foeh, 2022).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian Terdahulu

HIPOTESIS

- H_1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.
- H_2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.
- H_3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.
- H_4 : Diduga gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Barokah Rizky. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Barokah Rizky yang berjumlah 34 orang dan ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan skala Likert 5 poin, dengan indikator yang disusun berdasarkan teori-teori terdahulu yang relevan. Gaya kepemimpinan diukur melalui indikator karismatik, dorongan pemimpin, stimulus intelektual, dan perhatian individual; motivasi kerja melalui kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri; lingkungan kerja melalui suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas kerja; serta kinerja pegawai melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software statistik untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji kualitas instrumen validitas dilakukan dengan menyebarkan kepada 20 responden sebagai uji coba instrumen kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menganalisis output SPSS dari perhitungan korelasi product moment. Cara menganalisisnya yaitu dengan membandingkan r hitung yang didapatkan dengan r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel dan Indikator	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)			
	Item 1	0,814	0,444	Valid
	Item 2	0,933	0,444	Valid
	Item 3	0,931	0,444	Valid
	Item 4	0,917	0,444	Valid
2	Motivasi (X2)			
	Item 1	0,866	0,444	Valid
	Item 2	0,947	0,444	Valid
	Item 3	0,959	0,444	Valid
	Item 4	0,959	0,444	Valid
	Item 5	0,946	0,444	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)			
	Item 1	0,946	0,444	Valid
	Item 2	0,938	0,444	Valid
	Item 3	0,902	0,444	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)			
	Item 1	0,858	0,444	Valid
	Item 2	0,813	0,444	Valid
	Item 3	0,476	0,444	Valid
	Item 4	0,713	0,444	Valid
	Item 5	0,707	0,444	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, hasil keempat variabel dan indikator menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{Tabel} , untuk sampel sebanyak 20 responden yaitu 0.444. Nilai r_{hitung} di sajikan pada keempat tabel tersebut, dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan fitur formula reliability cronbach alpha. Pengambilan keputusannya yaitu dengan membandingkan nilai cronbach alpha dengan nilai batas yang disarankan yaitu 0,6. Jika nilai cronbach alpha diatas 0,6 maka dapat dikatakan telah memenuhi reliabilitas yang disarankan. Sebaliknya, jika nilai cronbach alpha dibawah 0,6 maka dapat dikatakan belum memenuhi reliabilitas yang disarankan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,918	0,600	Reliabel
2	Motivsi	0,962	0,600	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,863	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,969	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,6, sehingga seluruhnya dinyatakan reliabel. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan 4 pernyataan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,918, Motivasi (X2) dengan 5 pernyataan sebesar 0,962, Lingkungan Kerja (X3) dengan 3 pernyataan sebesar 0,863, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan 6 pernyataan sebesar 0,969. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, karena telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penting dilakukan karena asumsi normalitas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear, terutama untuk validitas pengujian signifikansi model (Sugiyono, 2024).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,76549255
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,115
	Negative	-0,113
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan telah memenuhi normalitas. Sebaliknya, jika nilai lebih kecil dari 0,05, maka belum memenuhi normalitas atau data tidak berdistribusi normal. Nilai yang didapatkan diatas menunjukkan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan data sudah memenuhi normalitas atau berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,580	1,726
	Motivasi (X ₂)	0,392	2,552
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,447	2,238
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, hasil yang didapatkan nilai tolerance diatas 0,1, dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga, dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,657E-16	1,922		0,000	1,000
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,000	0,159	0,000	0,000	1,000
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,000	0,144	0,000	0,000	1,000
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,000	0,180	0,000	0,000	1,000
a. Dependent Variable: Unstandardized Residual						

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji Glejser yang dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 1,000, Motivasi Kerja sebesar 1,000, dan Lingkungan Kerja sebesar 1,000. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
					t

1	(Constant)	4,036	1,922		2,100	0,044
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,382	0,159	0,263	2,409	0,022
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,356	0,144	0,329	2,477	0,019
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,607	0,180	0,421	3,382	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,036 + 0,382X_1 + 0,356X_2 + 0,607X_3$$

1. Konstanta (4,036) menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) diasumsikan bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 4,036 atau tetap bernilai positif atau baik.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (0,382) berarti bahwa setiap peningkatan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,382 , dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Motivasi Kerja (0,356) menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Motivasi Kerja (X₂) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,356, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien Lingkungan Kerja (0,607) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₃) memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai, yaitu setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X₃) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,607.

Uji Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,890 ^a	0,792	0,771	2,90047
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X ₃), Gaya Kepemimpinan (X ₁), Motivasi (X ₂)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, nilai Adjusted R Square sebesar 0,771 yang ditampilkan dalam output Model Summary, dapat diinterpretasikan bahwa 77,1% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor pribadi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan sebagainya. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelaskan yang kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas berkontribusi secara signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,036	1,922		2,100	0,044
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,382	0,159	0,263	2,409	0,022
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,356	0,144	0,329	2,477	0,019
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,607	0,180	0,421	3,382	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, data uji t yang disajikan, berikut adalah interpretasinya:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y):
Nilai t hitung = 2,409 lebih besar dari t tabel = 1,697, dan nilai signifikansi = 0,022 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y):
Nilai t hitung = 2,477 dan signifikansi = 0,019 < 0,05. Meskipun t tabel tidak dicantumkan, karena signifikansinya < 0,05 maka hasilnya signifikan. Hal ini berarti Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerjanya pun akan semakin baik.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y):
Nilai t hitung = 3,382 dan signifikansi = 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu didapatkan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962,559	3	320,853	38,139	0,000 ^b
	Residual	252,382	30	8,413		
	Total	1214,941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₃), Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂)

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 9, Nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang

digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ serta nilai t hitung $2,409 > 1,697$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan suportif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ serta t hitung sebesar $2,477 > 1,697$. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi internal maupun eksternal akan berdampak positif terhadap kinerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $3,382 > t$ tabel $1,697$. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal dan meningkatkan efektivitas kerja.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Barokah Rizky dengan nilai F hitung $38,138 > F$ tabel $2,934$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga peningkatan pada aspek-aspek tersebut akan mendorong kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55–76. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>
- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities*, 3(3), 186–194. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5795>
- Amanda, A. F., Ukkas, I., & KUSDARIANTO, I. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Palopo. *Universitas Muhammadiyah Palopo*, 1(2), 49–64.
- Aprilia, A., & Nururly, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 1–18.
- Darti, D., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1183–1194. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2486>
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.

- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Grace, V., Charlita, A., Hardini, & Rizky. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 144–155.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9(1), 1–15.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19099>
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati Endah. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Manasikana, A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 572. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.629>
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam*, 2(1), 29–52.
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Pardede, J. A., Gafar, M., Amaliyah, Mulyati, M. U. A., Hadawiah, Maharani, A., Nursifa, Arifannisa, Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). Perilaku organisasi. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268.
- Octaviani, G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 57–62.
- Puspita, K. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian. *Journal of Economics and Business*, 7(2), 1364–1374. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1339>
- Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Ulasan Palsu Pada Konsumen: Tinjauan Literatur Dan Arah Penelitian Masa Depan. *Kalianda Halok Gagas*, 5 (1), 42–49.
- Radiansyah, E., & Ariyanti, M. (2017). Analisis Pengaruh Penggunaan Tcash Menggunakan Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology 2 (utaut2) Studi Pada Mahasiswa Pengguna Tcash Di Universitas Telkom. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Radiansyah, E., & Eny Inti Suryani. (2023). Pengaruh Strategi Sale Promotion Terhadap Pemasaran Produk Kesehatan (Obat) Pt Actavis Indonesia Cabang Bandar Lampung. *Kalianda Halok Gagas*, 6(1), 78–87. <https://doi.org/10.52655/khg.v6i1.67>
- Radiansyah, E., & Putri, B. A. (2024). Pengaruh Kepercayaan Merek, Kemudahan Pembelian Dan Risiko Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 278-291.
- Rafsanjani, H. (2021). Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>

- Ressa Artanovelita, Zulfahmi Sengaji, Radiansyah, E., & Edison Ginting. (2024). Analisis Pengaruh Kebiasaan, Gaya Hidup Dan Pendapatan Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda Vario Di Kalianda. *Kalianda Halok Gagas*, 7(1), 45–55. <https://doi.org/10.52655/khg.v7i1.91>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–37. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>
- Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Matua*, 13(1), 7–17. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>
- Sumiatai, M., & Purbasari, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, 21(1), 211–220.
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. H. J. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Transparansi Hukum*, 31–44.
- Syeikh, S., MS, M. Z., & Pamungkas, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 607. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1600>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.