

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang

Aprilya Salizah Harahap¹, Tengku Ahmad Helmi², Julkarnain³

^{1,2,3}Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: Supriadi E-mail: julkarnain@fe.uisu.ac.id

Published: February, 2026

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi penting dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang.

Keywords: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

© 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

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan, merupakan hal yang paling penting untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan, secara umum tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan menggunakan input yang semaksimal mungkin. Dengan adanya tingkat kinerja karyawan yang baik, semua itu dapat terwujud. Bagi perusahaan, menurunnya kinerja karyawan berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan. Dan apabila hal itu terjadi, maka produktivitas perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Istilah kinerja berasal dari kata performance (tampilan) yang berarti prestasi kerja, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Malayu, 2021: 94). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2017: 153). Menurut Mathis dan Jackson

(2021: 78), kinerja karyawan adalah seberapa banyak pengaruh dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan karyawan kepada organisasi.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang terpenting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan yang akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, dirinya cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat tidak obyektif. Oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya, jika perusahaan mempunyai pandangan setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan sesuatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para karyawan (Rivai, 2024: 308). Whitmore dalam Vivid dan Rorlen (2020:53) menyebutkan bahwa kinerja memiliki asal kerja artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2023:260). Menurut Sedarmayanti (2017:260) beberapa kata kunci definisi kinerja yakni: (1) hasil kerja, (2) pekerja, proses atau organisasi, (3) terbukti secara konkrit. (4) dapat diukur., dan (5) dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mathis dan John (2018:378) kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yakni: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal penilaian tetap, mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi. Menurut Prawirosentono (2018:67) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. Handoko (2019:193) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Hasil pengamatan dan data yang diperoleh dari perusahaan menunjukkan bahwa selama ini kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini ditandai dengan tingkat kemangkiran dan keterlambatan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Lestari Alam Segar memberikan 1hari libur setiap 1bulan kepada karyawan dan dispensasi keterlambatan 5 menit dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan ketentuan karyawan hanya diperbolehkan terlambat 1 kali

setiap bulannya. Sedangkan karyawan yang terlambat 2 kali, karyawan tersebut dianggap 1 hari tidak masuk kerja. Jika karyawan tersebut masih terlambat setelah terlambat 1 kali, maka untuk selanjutnya 1 kali keterlambatan berikutnya dihitung 1 hari tidak masuk kerja dan berlaku selama 1 bulan kerja. Sedangkan pemotongan gaji untuk kemangkiran dan keterlambatan yakni: sakit 3% dari gaji pokok, mangkir 4% dari gaji pokok, dan terlambat lebih dari 1 kali 5% dari gaji pokok. Perusahaan mengeluhkan tentang tingkat kemangkiran dan keterlambatan karyawan yang berakibat pada sering terjadinya ketidaktepatan antara waktu selesai produksi dengan waktu pesanan yang telah disepakati perusahaan dengan mitra kerjanya. Menurut Handoko (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan tercapai apabila faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dapat dipenuhi oleh perusahaan. Namun gejala-gejala diatas menunjukkan secara faktual hal tersebut belum bisa dipenuhi oleh perusahaan. Beberapa kemungkinan belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh: faktor kepemimpinan, faktor motivasi, dan faktor lingkungan kerja. Sedangkan hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlepas dari pengamatan atau belum teridentifikasi secara jelas dan diasumsikan sebagai faktor-faktor yang berpengaruh secara konstan terhadap kinerja karyawan. Sejauh ini belum ada penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar, dan berdasarkan kesenjangan antara teori dan kenyataan yang diuraikan diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang mungkin menjadi penentu kinerja karyawan dan faktor manakah yang paling menentukan kinerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menghasilkan konsep yang lebih jelas dan mendalam mengenai pengaruh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja karyawan yang mungkin selama ini belum dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dan diharapkan juga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan berupa alternatif pemecahan masalah dalam hal kinerja karyawan yang dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi yang diambil peneliti untuk penelitian ini adalah PT. Lestari Alam Segar Deli. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2025:55). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi, 2018:135). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang yang berjumlah 1690 orang. Sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, 2018:131). Sampel merupakan bagian kecil dari populasi untuk memberikan hasil yang akurat, jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin dengan 95 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dituangkan pada identifikasi masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah dibentuk, maka dari perhitungan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.275	1.355		9.059	.000
Kepemimpinan	.442	.146	.535	3.032	.004
Motivasi	-.254	.145	-.253	-1.649	.105
Link_kerja	.344	.090	.449	3.828	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 12,275 + 0,442X_1 - 0,254X_2 + 0,344X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas. Nilai konstanta sebesar 12,275 menyatakan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja diabaikan maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 12,275 (asumsi faktor lain konstan). Koefisien X_1 sebesar 0,442 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan di naikan 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,442. Nilai koefisien X_2 sebesar -0,254 yang berarti bahwa bila motivasi dinaikan 1 satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,254. Nilai koefisien X_3 sebesar 0,344 berarti bahwa apabila lingkungan kerja di naikan 1 satuan maka kinerja akan meningkat 0,344.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 2. Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.275	1.355		9.059	.000
Kepemimpinan	.442	.146	.535	3.032	.004
Motivasi	-.254	.145	-.253	-1.649	.105
Link_kerja	.344	.090	.449	3.828	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dimana nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu: 0.004 untuk Kepemimpinan (X_1) dengan besaran pengaruh 0.442 dan 0.000 untuk Lingkungan Kerja (X_3) dengan besaran pengaruh 0.344, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang diajukan: Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), diterima (H1 diterima dan tolak H0) begitu juga dengan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), diterima (H3 diterima dan tolak H0), berbeda dengan Motivasi Kerja (X_2) memiliki besaran pengaruh sebesar -0.254 dan tidak signifikan pada $0.105 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) atau H0 diterima dan H2 ditolak.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Table 3. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233.996	3	77.999	21.710	.000 ^b
Residual	204.791	57	3.593		
Total	438.787	60			

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Link_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel bahwa Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dimana nilai Signifikansi diperoleh sebesar 0.000 (<0.005) maka Hipotesis yang diajukan dapat diterima (H_4 diterima dan H_0 ditolak).

KE SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S, Nitisemito. 2020. Lingkungan Perusahaan, Yogyakarta: BPFE

Arikunto, Suharsimi. 2021. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.

Fachreza, M. S., & Majid, M. S. A. Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. J Magister Manaj [Internat]. 2018; 2 (1): 115–22.

Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.Hani. 2021. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE

Hasibuan. Malayu. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ikhsan, r. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja Terhadap produktifitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada pt. Perkebunan nusantara v (persero) pks. Galuh kecamatan

tapung kabupaten kampar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Kartono, Kartini. 2023. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta.: PT. Raja Grafindo.

Khairani, N. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Trimas media kec. Tambang kab. Kampar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Malayu. 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dalam Organisasi- Supervisor*. Jakarta: Gramedia. Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangku Prawira, Sjafriz dan Aida Vitaya Hubeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia.

Manullang dan Marhot Manullang. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE.

Oktaviani, R. N., & Pramusinto, H. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2),

Pertiwi, D. D., & Sugiyanto, E. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Masyarakat*, 17(1), 113-124.

Saputra, A. K. P. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Sariadi, S. (2023). Gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

Siagian, Sondong. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Slamet, Ahmad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.

- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1),
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Suharsimi, Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarto. 2025. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Umar, Husein, 2023. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Winardi. 2021. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Masyarakat*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Yuningsih, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).