

The Effect Of Leadership Style, Work Environment, Career Development, Compensation, And Motivation On Employee Performance At PT Indoguna

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoguna

Julianto Lumbanraja¹, Luis Marnisah², Tien Yustini³

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

juliantolumbanraja21@gmail.com¹, luismarnisah@uigm.ac.id², tien_yustini@uigm.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of the research is specifically to obtain the result of the analysis of the influence of leadership style, work environment, career development, compensation, and motivation toward employees performance in PT Indoguna partially or simultaneously. The population in this study was 150 participants, and all of the participants were sampled. SPSS 29 analysis tools are used in data processing, along with multiple linear regression analysis approaches. The results of research using the partial t test show that leadership style has no effect on employee performance at PT Indoguna, with t-count $-6.227 < t\text{-table } 1.65536$, there is a significant influence of the work environment on employee performance at PT Indoguna, with t-count $2.738 > t\text{-table } 1.65536$, there is a significant influence of career development on employee performance at PT Indoguna, with a t-count of $6.072 > t\text{-table } 1.65536$, there is a significant influence of the compensation variable on employee performance at PT Indoguna, with a t-count of $3.351 > t\text{-table of } 1.65536$ and there is an influence of motivation on employee performance at PT Indoguna, with t-count $16.320 > t\text{-table } 1.65536$. The results of research on the F test (simultaneous) show that together leadership style, work environment, career development, compensation and motivation have a significant effect on employee performance at PT Indoguna, with f count of $91.719 > f\text{ table of } 2.28$. Essentially, leadership style must contribute to improved employee performance, even though it is influenced by factors such as work environment, career development, salary, and motivation.
Keywords: leadership style, work environment, career development, compensation, motivation, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoguna secara parsial juga simultan. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 150 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengolahan data menggunakan tools analisis spss 29 dan menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indoguna dengan $t\text{-hitung } -6.227 < t\text{-tabel } 1.65536$, terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan $t\text{-hitung } 2.738 > t\text{-tabel } 1.65536$, terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan $t\text{-hitung } 6.072 > t\text{-tabel } 1.65536$, terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan $t\text{-hitung } 3.351 > t\text{-tabel sebesar } 1.65536$ dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan $t\text{-hitung } 16.320 > t\text{-tabel } 1.65536$. Hasil penelitian pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan $f\text{ hitung } 91.719 > f\text{ tabel sebesar } 2.28$. Pada dasarnya gaya kepemimpinan harus ambil bagian dalam peningkatan kinerja karyawan meskipun sudah dipengaruhi oleh variabel seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi dan motivasi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Kinerja dalam suatu Perusahaan dapat hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas pekerjaan yang dilakukan. Rivai & Basri dalam Masram & Muah, (2015:116) menegaskan bahwa, Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan atasan, pengaruh lingkungan kerja, potensi pengembangan karir, kompensasi yang diberikan Perusahaan atas imbalan kinerja karyawan, dan motivasi yang didapatkan karyawan. Selain faktor tersebut tentunya masih ada faktor lain, namun penelitian ini akan berfokus pada faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Sementara itu, Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat atau menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan karyawan untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi.

Wijaya et al., (2023) melakukan penelitian yang berjudul *The Influence of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at Anugerah Palembang Hotel* dan menyatakan hasil bahwa: *Transformational leadership and motivation have a significant effect on employee performance partially and simultaneously*. Tujuan Penelitian ini menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan, pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT Indoguna.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran dalam mengelola dan mengatur para karyawan dalam organisasi. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pendidikan pengembangan karier, pemutasian, pengawasan, pengevaluasian dan sebagainya.

Menurut Awaluddin, (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Stoner dalam Suhardi, (2018:217) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Priyono, (2010:6) mengemukakan ada 5 fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya :

Perencanaan (*planning*) untuk kebutuhan sumber daya manusia Fungsi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia setidaknya memiliki 2 kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan perilaku seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap bawahannya agar mampu bekerja dibawah kepemimpinannya baik secara individu maupun secara tim untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang dinilai bijaksana harus mampu mengidentifikasi dan menerapkan pendekatan-pendekatan yang cocok diterapkan pada bawahannya. Pemimpin yang adaptif akan memudahkan caranya untuk mempengaruhi bawahannya.

Werdiningsih rini et al., (2023:60): menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati. Dalam konteks ini usaha menyeleraskan persepsi di antara orang-orang yang perilakunya akan mempengaruhi menjadi sangat penting dalam posisinya.

Lingkungan kerja

Menurut Irawati & Farradia, (2021:41) Keberhasilan pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek. Pertama, aspek kemampuan manajemen tenaga kerja. Kedua, aspek efisiensi tenaga kerja. Ketiga, aspek kondisi lingkungan kerja, Ketiganya saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai/karyawan.

Menurut sedarmayati dalam Irawati & Farradia, (2021:55) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Masram & Muah, (2015:24) Lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Eksternal, yaitu lingkungan yang berada di luar dan mempunyai pengaruh pada organisasi. Lingkungan eksternal ini seperti ekonomi, teknologi, social budaya, politik hukum.
2. Lingkungan Internal, yaitu terdiri dari pemilik (swasta), dewan direksi, karyawan dan lingkungan kerja fisik.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir didalam sebuah Perusahaan atau organisasi menjadi satu hal yang sangat dipertimbangkan terhadap seorang karyawan, hal ini dikarenakan pengembangan karir merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia dan membantu seseorang menuju karir dimasa depan. Hal ini tentu akan sangat berdampak baik terhadap cara seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya karena akan mengembangkan diri secara optimal untuk memperoleh karir yang diinginkan.

Menurut Mondy dalam Marniati, (2020:113), pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Menurut McLagan dan Suhadolnik dalam Wilson dalam Rintjap et al., (2021) mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.

Sementara itu Marniati, (2020:123) menyatakan bahwa Pengembangan karier pada prinsipnya adalah pengembangan keperibadian yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan terhadap setiap pegawai. Pengembangan karier pegawai disesuaikan dengan

kebutuhan organisasi yang mampu mengatasi sejumlah permasalahan yang dialami organisasi atau perusahaan.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang krusial yang diperhatikan perusahaan, karena memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi akan selaras dengan kinerja yang tinggi.

Menurut Rahardjo, (2022:190) Motivasi adalah cerminan dari alasan mengapa orang melakukan sesuatu. Motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mau mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah konsep perilaku dimana kita mencoba untuk memahami mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan.

Kompensasi

Menurut Marniati, (2020:150) kompensasi sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atau pegawai. Namun, bersifat kewajiban bagi organisasi atau Perusahaan untuk melakukan pembayaran gaji atau upah tersebut. Dalam system imbalan; diupayakan bagaimana tidak terjadi permasalahan antara organisasi atau perusahaan dalam hal perbedaan pandangan terhadap kompensasi atau imbalan tersebut. Dan untuk mengatasi hal tersebut maka sebaiknya segala sesuatu yang berhubungan dengan system imbalan dan kompensasi tersebut diputuskan dari awal sebelum pegawai tersebut mulai bekerja.

Menurut Rahardjo, (2022:210) Kompensasi adalah jumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya, tunjangan, bonus, tunjangan) yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan paket kompensasi adalah jumlah total uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan adalah bagian dari pemeliharaan karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi Perusahaan, selain itu memberikan kompensasi yang layak adalah salah satu cara untuk memelihara hubungan yang baik antar perusahaan dan karyawan, oleh sebab itu pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku ataupun sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dari PT. Indoguna Palembang berjumlah 70 orang, dari PT. Indoguna Utama 50 orang dan PT. Sarana Indoguna Lestari Surabaya 30 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi yakni seluruh pegawai di Indoguna Palembang yang berjumlah 70 orang, dari PT. Indoguna Utama 50 orang dan PT. Sarana Indoguna Lestari Surabaya 30 orang. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu total sampling atau sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang.

penelitian ini, penulis akan menggunakan desain asosiatif kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat. Jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang menunjukkan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen

4. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoguna

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoguna. Hal ini dibuktikan dari nilai uji t pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa t lebih kecil dari t ($-6.227 < 1.65536$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0.05$), maka hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak.

Alasan ditolaknya adalah karena setiap divisi sudah memiliki *system operating procedure* (SOP) yang jelas serta pembagian tanggung jawab dan tugas yang terukur membuat karyawan dalam menyelesaikan tugas harian dan proyek efektif dan efisien. Selain itu karyawan didukung oleh sistem perangkat lunak dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi pemimpin pada Perusahaan tersebut harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan, pemimpin harus lebih menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan mayoritas generasi pada karyawannya agar hubungan kerja lebih cair, pemimpin juga harus lebih membiarkan karyawannya bebas mengekspresikan ide-ide yang dimiliki karyawan, mempertimbangkan setiap ide-ide cemerlang yang diajukan karyawan agar karyawan memiliki *spirit* untuk mencapai tujuan Perusahaan. Sebaiknya pemimpin memberikan kesempatan karyawan pulang tepat waktu tanpa tekanan dengan syarat bahwa pekerjaan sudah selesai, dengan begitu karyawan akan lebih produktif bekerja sejak pagi sampai dengan mendekati jam pulang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoguna

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoguna. Hal ini dibuktikan dari nilai uji t pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.738 > 1.65536$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.007 < 0.05$), maka hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Indoguna, Dimana lingkungan kerja yang dimaksud adalah seluruh elemen yang berada di sekeliling karyawan yang secara langsung berhubungan serta mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, termasuk diantaranya adalah sesama antar departemen dalam mengerjakan tujuan Perusahaan secara bersama-sama, software pendukung kerja, kondisi gedung karyawan, dan fasilitas umum di kantor. Apabila hal-hal tersebut dengan baik terpenuhi maka akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaiknya perusahaan memperbaiki hubungan antar divisi, membuang segala ego dan saling mendukung antar karyawan agar lebih mengutamakan kerjasama yang baik, menyediakan perlengkapan dan peralatan yang memadai untuk menunjang operasional Perusahaan agar tercapai tujuan bersama dalam mengelola Perusahaan. Hal ini dilakukan karena terbukti melalui uji yang dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Indoguna.

Penelitian dengan variabel yang sama sebelumnya dilakukan oleh Syam et al., (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pengembangan karir, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja personal POLRES Sidrap, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa: pengembangan karir, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personal POLRES Sidrap.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Indoguna

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoguna. Hal ini dibuktikan dari nilai uji t pada variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6.072 > 1.65536$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0.05$), maka hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya promosi pada posisi tertentu maka setiap karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya dan juga akan mengikuti beberapa pelatihan yang dapat membantu mendukung kinerjanya karena pengembangan karir akan menjadi esensi dari seorang karyawan ketika pertama kali diterima bekerja di perusahaan, sehingga para karyawan akan berlomba menunjukkan kinerja terbaik mereka untuk mendapatkan posisi atau jabatan tertentu pada Perusahaan tersebut. Dalam hal ini Perusahaan juga melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya.

Hasil penelitian ini juga menguatkan pernyataan McLagan dan Suhadolnik dalam Wilson dalam Rintjap et al., (2021) mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.

Penelitian dengan variabel yang sama sebelumnya telah dilakukan oleh Syam et al., (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pengembangan karir, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja personal POLRES Sidrap, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa: pengembangan karir, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personal POLRES Sidrap.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indoguna

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoguna. Hal ini dibuktikan dari nilai uji t pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.351 > 1.65536$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0.05$), maka hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ke empat menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang sekaligus menguatkan pandangan Syafri W & Alwi, (2014:85) juga menegaskan bahwa Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya pemberian gaji pokok yang diatas UMR, pembagian THR yang tepat waktu (2 minggu sebelum hari raya) dan bonus tahunan yang diadakan setiap akhir tahun agar variabel kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dip perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi yang layak berupa materi maupun nonmateri kepada karyawan karena hal tersebut sebagai imbalan atas jasa melakukan tugas didalam perusahaan tersebut. Selain itu memberikan kompensasi sesuai dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, tugas yang diemban dan tanggung jawab penting bagi karyawan karena hal tersebut akan menghasilkan semangat kerja bagi karyawan sehingga para karyawan akan memperoleh kinerja yang baik. Kompensasi adalah salah satu yang krusial bagi karyawan karena merupakan sumber pemasukan yang diterima karyawan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik pribadi maupun keluarga.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indoguna

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoguna. Hal ini dibuktikan dari nilai uji-t pada variabel motivasi menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($16.320 > 1.65536$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0.05$), maka hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini diterima.

Hasil hipotesis kelima menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang di peroleh, sekaligus hasil uji tersebut juga menguatkan pandangan dari Maslow (1970) yang diadaptasi oleh Utami, (2017) yang memandang bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini dilakukan agar karyawan terpenuhi motivasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terus membaik dari waktu ke waktu.

Hasil pengujian ini bermakna bahwa variabel motivasi merupakan salah satu yang dapat mendorong karyawan untuk membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu, semakin meningkatkan kinerja karyawan maka motivasi karyawan harus diberikan motivasi. Hal ini dibuktikan dalam persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika memberikan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.259 atau 25.9 persen.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi, setiap karyawan memiliki semangat yang naik turun, oleh karena itu penting memberikan motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan karyawan agar variabel motivasi mampu menjadi salah satu hal yang bersinergi untuk meningkatkan kinerja yang efektif. Selain itu, karyawan juga harus mencari motivasi agar membentuk semangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

6. pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada uji f menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoguna. Hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($91.719 > 2.28$) dan signifikansi uji f 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis kedua (H_5) dalam penelitian ini diterima.

Uji R^2 yang telah dilakukan diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0.761 atau 76.1%, yang mana variabel independen pada penelitian ini dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 76.1% , sedangkan 23.9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen pada penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa, semakin bagus gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, agar perusahaan memperoleh hasil kinerja karyawan yang baik dan meningkat maka variabel independen pada penelitian ini harus diperhatikan agar mampu terintegrasi dan bersinergi demi tercapainya tujuan Perusahaan.

5. Penutup Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian data dan analisis data dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoguna dengan nilai regresi sebesar -0.103 dan signifikan 0.215. hal ini menandakan bahwa baik buruknya gaya kepemimpinan di PT Indoguna tidak akan berpengaruh

- terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa saja terjadi karena SOP setiap divisi sudah jelas sehingga karyawan hanya perlu menjalankan SOP yang sudah ada dan didukung dengan sistem perangkat yang memadai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan nilai regresi sebesar 0.046 dengan nilai signifikansi sebesar 0.585. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan setiap hal pada lingkungan kerja seperti sistem jaringan, rekan kerja yang suportif, kebersihan, keamanan dan kenyamanan lingkungan agar dapat membantu karyawan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan nilai regresi sebesar 0.082 dengan nilai signifikansi sebesar 0.227. Pada dasarnya perusahaan harus memberikan jenjang karir yang jelas pada karyawan, dengan adanya promosi pada posisi tertentu maka setiap karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya dan juga akan mengikuti beberapa pelatihan yang dapat membantu mendukung kinerjanya.
 4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan nilai regresi sebesar 0.056 dengan nilai signifikansi sebesar 0.504. Hal ini didukung oleh adanya pemberian gaji pokok yang diatas UMR, pembagian THR yang tepat waktu dan bonus tahunan yang diadakan setiap akhir tahun. Beberapa hal tersebut secara langsung membantu perekonomian setiap karyawan, oleh sebab itu karyawan semakin semangat memberikan kinerja yang berkualitas dan kuantitas.
 5. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoguna dengan nilai regresi sebesar 0.259 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Memberikan motivasi akan mendorong karyawan dalam memberikan hasil terbaik pada pekerjaannya, sehingga semakin karyawan diberikan motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
 6. Secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoguna. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji f yang menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 91.719 dan f_{tabel} sebesar 2.28 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Secara bersamaan semakin baik gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi dan motivasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan di PT Indoguna.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi (Cetakan Pertama). AE Publishing.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 1-10.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66-77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Awaluddin. (2022). *Effect Of Organizational Culture And Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction PT. Bank BRI (PERSERO) Tbk Branch Of Sidrap*.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2, 1-9. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta

- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47-56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Diyahanip, L., Marnisah, L., & Yustini, T. (2022). *TheÂ Influence Of Workload, Work Environment, and Compensation on EmployeeÂ Performance at PT Bintang Selatan Agung*. 7, 1-12. <https://doi.org/10.36418/syntax>
- Fadhillah, I. (2023, September 26). *5 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan, Apa Saja Ya* Markplus Institute. <https://contenthub.markplusinstitute.com/faktor-gaya-kepemimpinan/>
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 1-15. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Ghofur, R. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah*.
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(1), 1-16.
- Irawati, L., & Farradia, Y. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus (Pertama)*. CV. AA. RIZKY.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marnisah, L., & Syech, L. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus (Pertama)*. CV. AA. RIZKY.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra, Ed.; Cetakan Kedua). Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya ManusiaÂ* (T. Chandra, Ed.; Cetakan Pertama). Zifatama Publisher.
- Prof. DR. H. Wirman Syafri, M. S., & Dr. Alwi, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 1-12. <https://media.neliti.com/media/publications/525647-none-f8823780.pdf>
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata FinanceÂ Tomohon. *Productivity*, 2(7), 1-5.
- Riwukore, J. R., Yustini, T., & Tada, M. (2022). Career development based transformational leadership, education & training, and motivation (caseÂ study at dinas lingkungan hidup and kebersihan Kota Kupang). *International Journal on Social Science, Economics and Art*. www.ijosea.isha.or.i
- Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). *Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan* (Vol. 3, Issue 4).
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 1-12. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 1-15.

- Siswanti, Y. (2018). *The Effect Of Leadership On Performance With Motivation As Moderating*. Universitas Lampung.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya* (A. Eliyana, Ed.; I). Penerbit Gava Media.
- Sule, E., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen* (Edisi Revisi). Penerbit Prenadamedia Group.
- Susanto, R. (2023). The Influence of Compensation, Work Environment and Employee Characteristics on Organizational Commitment and Teacher Performance at Wachid Hasyim 1 Vocational High School Surabaya. *World Journal of Business Research and Project Manajemen*, 3, 1-14.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press
- Syam, S., Badaruddin, & Azhari, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Polres Sidrap. *Jurnal the Manusagre*, 1, 1-11. e-jurnal.nobel.ac.id
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 03, 1-14. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Widiana, M. E. (2020). *BukuAjar Pengantar Manajemen* (Y. Sutarso, Ed.; Cetakan Pertama). Penerbit CV. Pena Persada .
- Widodo, SE. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijaya, A., Wadud, M., & Kurniawan, M. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at Anugerah Palembang Hotel. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 4(3), 1-5. <https://doi.org/DOI:10.47747/ijmhrr.v4i3.1149>
- Yusitini, T., & Zamzam, F. (2021). *Model Proposal Tesis Kuantitatif Berbasis Manajemen Era Digital* (N. Rostiati, Ed.). Deepublish Publisher.