Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sentral Layanan Prima dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Devid Syofyan[1], Sri Lestari Prasilowati[2]
Program Studi Manajemen, Universitas Ipwija
E-mail: devidsyofyan1969@gmail.com[1], srilestari.prasilowati@gmail.com[2]

Article History:
Received: 20 November 2024
Revised: 02 Desember 2024
Accepted: 05 Desember 2024

Keywords: Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja**.**

Abstract: *Penelitian ini beertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tehadap kinerja Di PT. Sentral Layanan Prima dengan kepuasan sebagai variabel Intervening dan mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki ada 76 responden dalam penelitian. Rumusan, tujuan, kerangka konseptual, dan hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk konseptualisasi teoritis dari indikator penelitian. Semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel tersebut. Semua item pernyataan dinyatakan valid untuk setiap variabel penelitian melalui uji reliabilitas. kuesioner merupakan instrumen yang andal untuk mengukur setiap variabel penelitian karena validitas dan ketergantungannya. Data diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa 1) Tidak Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi secara langsung 2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi secara langsung, 3) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung, 4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara langsung, 5) Tidak Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung, 6) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi, 7) Tidak Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi.*

PENDAHULUAN

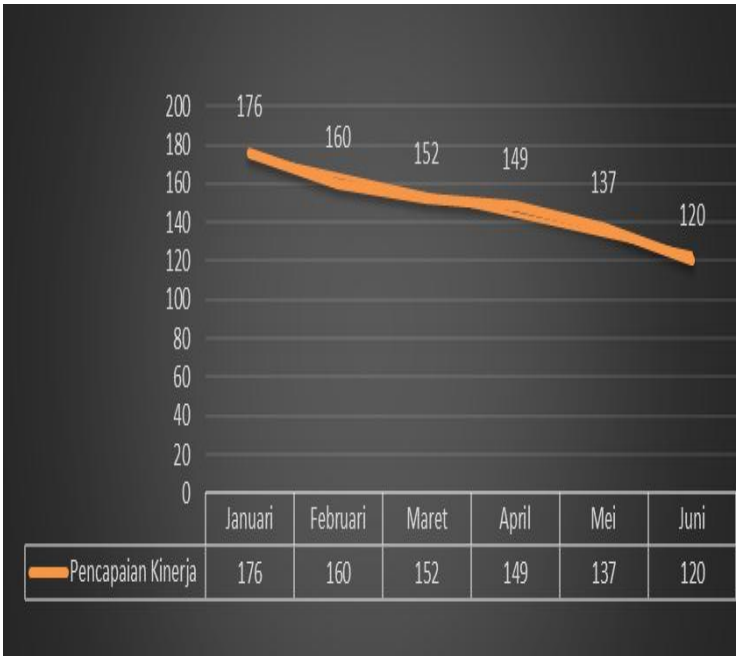
Zaman globalisasi global, di mana segala masalah dengan organisasi Akan selalu ada pergeseran di dunia, baik internal maupun eksternal organisasi, justru akan berdampak langsung terhadap eksistensi organisasi yang berkembang. zaman baru yang lebih mempercepat perkerkembang dunia usaha dan ditandai oleh volatilitas (Sefudin & Darwin, 2020). Sehingga daya tahan asosiasi masih belum jelas, bagaimana asosiasi menyesuaikan dengan perkembangan dunia yang sedang terjadi saat ini. Sumber daya manusia merupakan sumber daya perusahaan yang paling berharga, yang dapat memberikan peran yang signifikan terhadap pencapaian tujuan

organisasi dengan menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas. Manusia adalah penggerak organisasi, dan tanpa mereka, organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif. Karena kuatnya pengaruh dampak sumber daya manusia pada efektivitas dan efisiensi organisasi (Sofyandi, 2008), maka organisasi juga harus mengoptimalkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing secara efektif dan menjawab tantangan yang dihadapinya semakin berkembang (Sofyandi, 2008). Perkembangan organisasi didorong oleh peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Kinerja seseorang mempengaruhi kinerja organisasi, atau dengan kata lain, kesuksesan atau kekuatan dalam suatu organisasi berasal dari individu. 2019 (Abdurrahman). Hasil jerih payah seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya, berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan, adalah kinerjanya. Kinerja karyawan harus efektif agar organisasi dapat mencapai tujuannya; jika tidak, rintangan akan menghalangi kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan harus efektif artinya karyawan harus sanggup melakukan tuntutan kerja yang ingin dilakukan organisasi (Achmad, 2009). Akibatnya, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Kinerja setiap karyawan akan dianggap memuaskan jika mereka mampu menyelesaikan semua tugas organisasi secepat dan seefektif mungkin untuk menghindari masalah. Faktor utama yang gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode kepemimpinan suatu organisasi adalah salah satu faktor terpenting dalam lingkungan magang dan bertanggung jawab baik untuk pengembangan tujuan maupun strategi organisasi. Hal ini menjadi masalah karena ketika seseorang mencoba memecahkan masalah, mereka cenderung fokus pada jawaban yang salah. Sebagai salah satu aspek terpenting dari misi, visi, dan operasi organisasi, gaya kepemimpinan bersifat strategis dan efektif. Istilah "tangen" mengacu pada proses pengembangan strategi organisasi yang lebih unggul dari organisasi lain di sektor yang sama dan individu.

Hutson (2005) mendukung klaim ini dengan menyatakan bahwa kinerja masa depan seorang manajer akan didasarkan pada kapasitasnya untuk mengenali perilaku bawahan mereka. Rivai dan Mulyadi mendefinisikan “seperangkat kualitas yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai” atau “pola tingkah laku dan cara-cara yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin” adalah definisi dari gaya kepemimpinan,” seperti yang dinyatakan dalam Kumala & Agustina (2018: 27).

PT. Sentral Layanan Prima adalah perusahaan di Jakarta Pusat yang bergerak di bidang manajemen gedung, penyediaan tenaga kerja, dan pelatihan manajemen. PT inilah yang menjadi lokasi penelitian akan dilakukan. Berikut laporan kinerja selama empat bulan, dari Januari hingga April 2022:



Gambar 1. Pencapaian Kinerja Januari-Juni 2022 PT. Sentral Layanan Prima
Sumber data yang diolah 2022

Diketahui, berdasarkan pengamatan penulis, fenomena yang masih berlangsung adalah penurunan kinerja dalam kasus pada PT. Sentral Layanan Prima, yang terjadi pada bulan Februari sampai Juni, setelah ditelusuri ternyata penyebab disini yaitu karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, motivasi yang menurun serta faktor pemimpin

Pemimpin yang kadang bersikap mengambil keputusan atau perilaku yang tidak mengenakan seperti bersikap otoriter, tidak bisa memberi motivasi kepada bawahannya, tidak bisa memberi contoh yang baik, tidak mau mengakui kesalahan dan kadang tidak bisa terkontrol emosinya didepan publik. Sikap tersebut yang membuat kinerja karyawan atau bawahannya menjadi tidak optimal

Elemen tambahan, seperti tempat kerja dan bagaimana karyawan diperlakukan, berdampak pada kinerja karyawan selain gaya dan perilaku kepemimpinan. Hal ini dikarenakan adanya suasana kerja yang baik, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan dengan semangat lebih untuk meningkatkan kinerja. Afandi (2018: 65) menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja mencakup segala sesuatu yang berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti pencahayaan yang memadai, pendingin udara (AC), dan faktor lainnya .

Motivasi merupakan elemen berbeda yang memengaruhi dan mengembangkan lebih lanjut eksekusi pekerja. Dorongan itu penting karena mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu demi kelangsungan hidup perusahaan mereka dan berjuang untuk mencapai tujuan. Jika karyawan tidak gairah dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada seorang pekerja , maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Untuk mencapai hal ini, Anda tidak hanya harus mempekerjakan karyawan yang dianggap memiliki tingkat kompetensi tertinggi, tetapi juga penting untuk membuat para pemimpin tetap termotivasi dan menciptakan lingkungan di tempat kerja yang dapat meng up grade produktivitas dan antusiasme dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

Arah atau motivasi itu hakiki, merupakan suatu keterampilan dalam menyelaraskan

keinginan karyawan secara bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi," menurut Edwin B. Flippo (S.P. Hasibuan, 1994). Salah satu motivasinya adalah membantu orang dan organisasi bekerja sama agar terbentuknya tim yang solids, yang berarti bahwa orang mau tidak mau membantu organisasi. Menurut sudut pandang lain, motivasi adalah kemauan atau dorongan untuk bertindak sebagai respons terhadap kebutuhan yang dirasakan (Robbins, 1988). Menurut Mulyadi (1989), motivasi juga dapat diartikan sebagai komposisi yang mempengaruhi perilaku seseorang menjadi bersemangat, fokus, dan tahan terhadap keputusasaan.

LANDASAN TEORI

SDM adalah kemampuan dimiliki manusia untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, mampu mengatur dirinya sendiri dan semua kemampuan alam untuk mencapai kesejahteraan hidup secara seimbang dan berkesinambungan. Dalam istilah fungsional biasa, SDM lebih baik dianggap sebagai bagian fundamental dari kerangka kerja yang membentuk asosiasi yang mengawasi aset reguler (SDA).

Departemen sumber daya manusia organisasi tidak dapat dipisahkan dari institusi atau bisnis. SDM juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekspansi bisnis. Orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi untuk bergerak, merencanakan, dan berpikir secara strategis untuk mencapai tujuannya membentuk sumber daya manusia, atau SDM.

Karyawan kini dipandang sebagai aset atau modal bagi organisasi atau lembaga bukan sekedar sumber daya, menurut perkembangan terkini. Alhasil, istilah baru, H.C., atau Human Capital, muncul di luar H.R. (Sumber Daya Manusia). Jika dibandingkan dengan portofolio investasi, SDM (sumber daya manusia) tidak hanya dipandang sebagai aset utama tetapi juga sebagai aset berharga agar dapat dilipatgandakan, bukan sebagai kewajiban (beban, biaya). Gagasan bahwa sumber daya manusia, atau SDM, merupakan investasi bagi institusi atau organisasi lebih menonjol dalam konteks ini. Ada dua cara untuk mendefinisikan sumber daya manusia:

a. Secara Mikro
   Mikro adalah orang yang bekerja untuk dan merupakan bagian dari bisnis atau institusi. Mereka juga dikenal sebagai karyawan, buruh, pegawai, dll.
b. Secara Makro
   Makro yaitu orang yang tinggal di suatu negara dan telah mencapai usia usia kerja, baik sudah bekerja maupun belum. dipupuk kapasitasnya.

Manajemen SDM

Orang kini dianggap sebagai nilai paling berharga di antara berbagai sumber daya organisasi karena semakin dikenalnya kekuatan mereka. Dalam Sopiah dan Sangadji E.M. (2018: Armstrong, 2014), 1) Manajemen SDM adalah pendekatan secara komprehensif dan konsisten untuk pengembangan sdm dan karyawan dalam organisasi. dalam Sangadji dan Sopiah (2018:2) mendefinisikan manajemen sdm sebagai suatu kegiatan yang melalui kegiatan manajemen mengatur bagaimana memperoleh tenaga kerja, mengembangkan, memberikan kompensasi, mempertahankan, dan membagi karyawan guna mencapai visi perusahaan.

Seperti halnya Budiyanto (2013: 47), Manajemen Sdm yaitu kumpulan kegiatan yang produktive pada biaya pengelolaan sdm, walaupun pengaruhnya bukan harus dianggap sebagai

biaya. Manajemen sumber daya manusia melihat orang-orang dalam suatu organisasi sebagai aset yang perlu dijaga. Memiliki keahlian yang lebih baik serta komitmen untuk bekerja akan membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif. Selain itu, manajemen sdm yaitu salah satu proses yang digunakan untuk merencanakan, mengatur, staf, mengembangkan, kompensasi, mengintegrasikan, mempertahankan, dan membagi tenaga kerja untuk tercapainya organisasi, menurut Dewi (2012).

Dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (HRM) yaitu ilmu dan seni mengelola komunikasi dan peran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang berfokus pada tenaga kerja.

Hasibuan menyatakan (2016:14), berikut adalah peran manajemen SDM:

1. Menentukan kuantitas, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan memanfaatkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, rekrutmen, dan evaluasi.
2. Memahami penarikan, pilihan dan kedudukan pekerja dalam pandangan pedoman manusia sempurna diposisikan secara sempurna dan manusia ideal dalam pekerjaan yang tepat.
3. Program-program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja harus dihilangkan.
4. Memprediksi permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa depan.
5. Memperkirakan pertumbuhan perusahaan di samping keadaan ekonomi secara keseluruhan
6. Perhatikan baik-baik peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan tentang cara memberi penghargaan kepada pemberi kerja yang serupa.
7. Awasi perkembangan serikat pekerja dan kemajuan teknis.
8. Evaluasi, pendidikan, dan pelatihan kinerja karyawan yang buruk.
9. Perbarui kapal dengan orientasi horizontal dan vertikal.
10. Mempertahankan pesangon, PHK, dan pensiun.

Gaya Kepemimpinan

Sebuah komponen kompetensi yang memiliki pengaruh signifikan Kepemimpinan sangat penting untuk kinerja atau kesuksesan organisasi. Aspek terpenting dari pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk menjadi sukses, meskipun setiap orang melakukannya dengan cara yang berbeda. Kepemimpinan membutuhkan keterampilan. karena karakteristik pemimpin, karakteristik tugas dan individu yang dia awasi semuanya dapat berdampak pada cara mereka memimpin orang lain.

Hasibuan menegaskan (2016:170), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah sarana untuk mempengaruhi perilaku bawahannya untuk memaksimalkan tujuan organisasi dengan menumbuhkan kecintaan pada pekerjaannya, rasa kepuasan pada pekerjaannya, dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Mulyadi, sebagaimana dinyatakan dalam 2015: 150) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah cara bertindak dengan cara tertentu untuk mempengaruhi karyawannya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Sementara itu, Heidjrachman dan Husnan melaporkan dalam Frengky Basna (2016: 320), menegaskan bahwa filosofi, kemampuan, dan sikap pemimpin politik tercermin dalam cara pemimoinnya. Cara pemimin adalah pola perilaku yang menggabungkan tujuan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Berbagai definisi cara kepemimpinan ini dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa gaya tersebut dapat digunakan untuk mengarahkan perilaku kelompok atau bawahan

dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), mendefinisikan tempat kerja sebagai "segala sesuatu di lingkungan terdekat karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya." seperti tersedianya pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai, dan lain sebagainya.

Seperti yang dikemukakan oleh (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja meliputi hal-hal seperti AC, pencahayaan yang baik, serta faktor-faktor lain yang menghambat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti (2017), tempat kerja merupakan tempat berbagai pertemuan dimana untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya, terdapat beberapa jabatan penunjang.

Berdasarkan penilaian ahli tersebut, terlihat sekitar area tempat kerja oleh iklim dimana para buruh ini bekerja baik dalam struktur fisik maupun non-aktual yang dapat mempengaruhi seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya. Agar karyawan menunjukkan potensi mereka di tempat kerja, bisnis harus berupaya menciptakan lingkungan kerja baru.

Motivasi

"Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku ke arah perolehan tujuan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan," sebagaimana dinyatakan dalam Wibowo oleh Kreitner dan Kinicki (2001) (2007:322).

Konsep dasar motivasi adalah motivasi, yang didefinisikan sebagai bujukan atau pembenaran untuk bertindak. Motivasi, Hafidzi dkk mengatakan (2019: 52), yaitu untuk dorongan untuk membangkitkan gairah kerja seseorang, sehingga ikhlas dalam setiap usaha yang dilakukannya untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan mencapai kepuasan. Faktor utama yang membuat seseorang mau bekerja adalah motivasi. Sedarmayanti (2017, hlm. 154) menyatakan bahwa motivasi yang dapat bersifat internal maupun eksternal merupakan kekuatan yang mendorong pegawai untuk bisa mampu lebih maju .semangat adalah kebutuhan untuk bekerja atau semangat untuk bekerja, baik itu positif maupun negatif. Keadaan atau energi yang memotivasi seorang pekerja yang diberi instruksi atau instruksi untuk mencapai tujuan bisnis organisasi, menurut Uhing (2019: 363). Seperti yang dinyatakan oleh ahli.

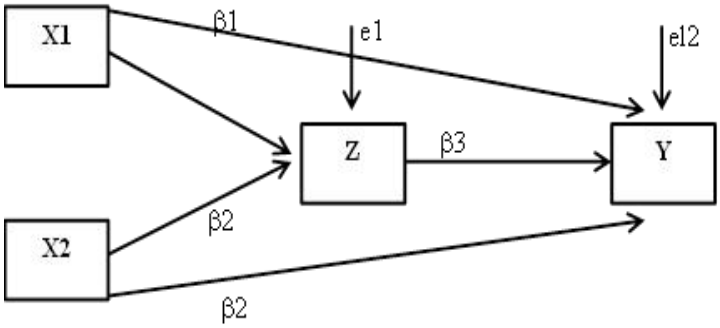
Kinerja

Kualitas dan kuantitas lapangan kerja yang tersedia ditentukan oleh tanggung jawab yang ditawarkan. Siswanto menegaskan (dalam Muhammad Sandy, 2015): 11 bahwa "kinerja" adalah tindakan melakukan pekerjaan seseorang dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban yang telah dilimpahkan kepadanya. Selain itu, Rivai menegaskan (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) bahwa kerja adalah produk akhir seseorang atau titik di mana mereka mencapai tingkat pencapaian tertinggi, berbeda dengan banyak pilihan, seperti standar kerja, target, atau tujuan yang telah ditentukan, dalam melakukan aktivitas. bila kedua belah pihak setuju. Kinerja, di sisi lain, Abdurrahman, adalah hasil dari upaya, kemampuan, dan peluang seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Widodo, "Tingkat pencapaian, hasil untuk latihan eksplisit yang diselesaikan.

Mengingat pengertian pelaksanaan dari berbagai anggapan yang berkualifikasi baik, maka cenderung dapat diartikan bahwa pelaksanaan yang representatif sangat erat hubungannya dengan

akibat kerja seseorang dalam suatu perkumpulan, akibat akhir dari kerja ini dapat berupa kualitas dan kepraktisan.

METODE PENELITIAN



Gambar 2. Desain Penelitian

Berdasarkan gambar tersebut, ada empat faktor pemeriksaan, meliputi dua faktor independen, satu variabel lingkungan, dan satu variabel perantara. Dengan kata lain, variabel independen seperti gaya kepemimpinan dan kondisi tempat kerja mempengaruhi variabel atau variabel yang mengubah nilai persamaan. Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dipengaruhi atau diprediksi. (2019:) Sugiyono menambahkan variabel penghubung atau variabel intervening (Z) juga. 39) adalah variabel tidak langsung yang secara teoritis mempengaruhi hubungan tetapi tidak dapat diamati atau diukur. Karena variabel ini terletak di antara faktor independen dan subordinat, maka variabel dependen tidak dapat mempengaruhinya secara langsung.

Populasi Penelitian

Handayani (2020) mendefinisikan istilah "populasi" sebagai "totalitas setiap komponen yang akan dipelajari dengan sifat yang mirip. Populasi dapat berupa peristiwa, individu, atau sesuatu yang akan terjadi dipelajari menurut ciri-ciri yang ditentukan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi mencakup semua sifat dan sifat suatu objek atau subjek, bukan hanya jumlah subjek atau objek yang diteliti. 76 karyawan merupakan populasi penelitian ini.

Sampel Penelitan

Populasi termasuk sampel. Untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi, sebagian dari populasi dipilih untuk menjadi sampel yang representatif. Ukuran sampel dapat diperkirakan dengan menggunakan perkiraan penelitian atau secara statistik. Selain itu, perlu dicatat bahwa sampel yang dipilih adalah representatif, yang berarti bahwa sampel yang dipilih harus mencerminkan seluruh populasi. Sugiyono menegaskan (2018:118) Sampel adalah komponen dari jumlah dan ciri populasi. Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa penulis menggunakan metode sampel jenuh, di mana mereka menggunakan populasi76 responden sebagai sampel penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Validitas Gaya Kepemimpinann

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / r tabel	Keterangan
GK1	0.657	0.2257	VALID
GK2	0.726	0.2257	VALID
GK3	0.799	0.2257	VALID
GK4	0.732	0.2257	VALID
GK5	0.838	0.2257	VALID
GK6	0.760	0.2257	VALID
GK7	0.858	0.2257	VALID
GK8	0.859	0.2257	VALID
GK9	0.868	0.2257	VALID
GK10	0.814	0.2257	VALID
GK11	0.798	0.2257	VALID
GK12	0.760	0.2257	VALID

Sumber: Pengolahan sumber data primer tahun 2022

Berdasarkan tabel 1. disadari bahwa menguji legitimasi semua tanda artikulasi gaya kepemimpinan dalam ulasan ini sah-sah saja. Variabel valid jika r hitung lebih besar dari r tbael.

Jika r hitung lebih kecil dari r tbael, maka variabel tersebut tidak valid karena semua pernyataan di atas menyatakan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) yang memiliki nilai signifikan 0,05 sehingga valid.

Tabel 2. Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / r tabel	Keterangan
LK1	0.453	0.2257	VALID
LK2	0.562	0.2257	VALID
LK3	0.663	0.2257	VALID
LK4	0.570	0.2257	VALID
LK5	0.555	0.2257	VALID
LK6	0.679	0.2257	VALID
LK7	0.585	0.2257	VALID
LK8	0.662	0.2257	VALID
LK9	0.747	0.2257	VALID
LK10	0.829	0.2257	VALID
LK11	0.826	0.2257	VALID
LK12	0.722	0.2257	VALID
LK13	0.758	0.2257	VALID
LK14	0.785	0.2257	VALID
LK15	0.828	0.2257	VALID
LK16	0.798	0.2257	VALID
LK17	0.782	0.2257	VALID

Sumber: Pengolahan sumber data primer tahun 2022

Berdasarkan tabel 2, disadari bahwa menguji legitimasi semua penanda pernyataan dalam

ulasan adalah penting. Variabel valid jika r hitung lebih besar dari r tbael. Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid karena semua pernyataan di atas r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) dengan nilai kritis 0,05 sehingga dinyatakan tinggi.

Tabel 3. Validitas Motivasi

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / r tabel	Keterangan
MO1	0.642	0.2257	VALID
MO2	0.438	0.2257	VALID
MO3	0.603	0.2257	VALID
MO4	0.590	0.2257	VALID
MO5	0.698	0.2257	VALID
MO6	0.719	0.2257	VALID
MO7	0.709	0.2257	VALID
MO8	0.655	0.2257	VALID
MO9	0.746	0.2257	VALID
MO10	0.410	0.2257	VALID

Berdasarkan tabel 3, ditetapkan bahwa pengujian validitas penelitian terhadap semua indikator pernyataan adalah valid. Variabel valid jika r hitung lebih besar dari r tbael. Jika r hitung lebih kecil dari r tbael, maka variabel tersebut tidak valid karena semua pernyataan di atas menyatakan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) yang memiliki nilai signifikan 0,05 sehingga valid

Tabel 4. Validitas Kinerja

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / r tabel	Keterangan
KK1	0.709	0.2257	VALID
KK2	0.787	0.2257	VALID
KK3	0.773	0.2257	VALID
KK4	0.765	0.2257	VALID
KK5	0.757	0.2257	VALID
KK6	0.649	0.2257	VALID
KK7	0.719	0.2257	VALID
KK8	0.553	0.2257	VALID
KK9	0.634	0.2257	VALID
KK10	0.713	0.2257	VALID

Berdasarkan tabel 4, ditetapkan bahwa pengujian validitas penelitian terhadap semua indikator pernyataan adalah valid. Variabel valid jika r hitung lebih besar dari r tbael. Jika r hitung lebih kecil dari r tbael, maka variabel tersebut tidak valid karena semua pernyataan di atas r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) yang memiliki nilai signifikan 0,05, sehingga dianggap valid.

Uji Reabilitas

Apabila setiap tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel. Variabel kriteria dikatakan reliabel jika

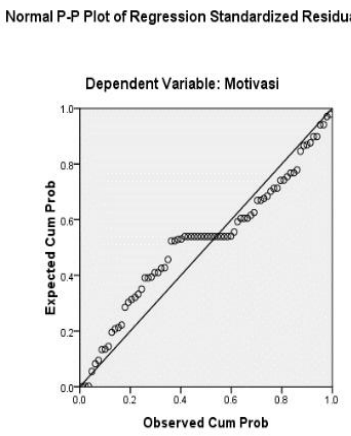
Cronbach's Alpha lebih besar dari kriteria, sedangkan uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur yang dapat dipercaya jika diuji secara berulang-ulang. Konsekuensi dari uji ketergantungan dari ulasan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

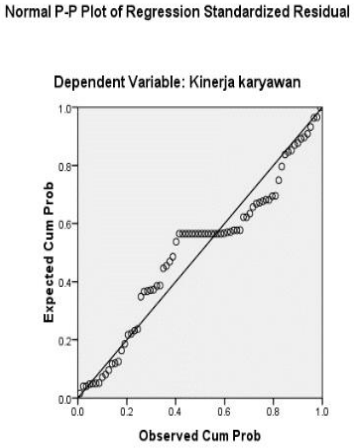
Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan	Model			Collinearity Statistics
Gaya Kepemimpinan	0.957	0.600	Reliabel		Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja	0.944	0.600	Reliabel		Gaya kepemimpinan	0.351	2.852
Motivasi	0.882	0.600	Reliabel		Lingkungan kerja	0.351	2.852
Kinerja	0.920	0.600	Reliabel				

Uji normalitas

Model 1



Model 2



Hasil analisis program SPSS mendukung hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normal P-P Plot digunakan untuk menampilkan secara visual normalitas data dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Titik-titik grafik Normal P-P Plot harus menyebar dan mengikuti garis diagonal grafik agar normal. Akibatnya, adalah mungkin untuk menyatakan distribusi data masing-masing variabel ini Berdistribusi Normal. Berikut hasil gambar hasil output spss:

Uji Multikolinaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikoloniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya	0.351	2.852

kepemimpinan Lingkungan kerja	0.351	2.852

b. Dependent Variable motivasi

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0.339	2.947
Lingkungan kerjan	0.203	4.917
Motivasi	0.258	3.876

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel pada.Uji Multikolinearitas menghasilkan hasil sebagai berikut seperti yang dinyatakan di atas:

1. Untuk model 1, dimana baik variabel lingkungan kerja (X2) maupun variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas mengingat VIF kedua variabel lingkungan kerja nilai (2,852) yang lebih kecil dari 10,00, dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (2,852) adalah sama.
2. Nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel motivasi (Z) pada model 2 semuanya lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan (2,947) , variabel lingkungan kerja (4,917), dan variabel motivasi (3,876) semuanya kurang dari 10,00. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada.

Uji Asumsi Autokorelasi

Uji Asumsi Autokorelasi ditunjukkan pada tabel ini. Dilakukan dengan menggabungkan norma Durbin-Watson dengan data menggunakan norma dl dan du Durbin-Watson. Dua model digunakan untuk menyelesaikannya:

Tabel 7. Uji Autokorelasi model 1

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.861[a]	0.742	.735	2.671	2.053

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi

Mengingat Tabel 7 Uji Asumsi Autokorelasi menunjukkan nilai DW sebesar 2,053. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, jumlah sampel (n = 76), jumlah variabel bebas (K = 2)= nilai dL = 1.574 dan nilai Du = 1,6819. Karena nilai DW lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,6819 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 8. Uji Autokorelasi model 2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.851[a]	0.725	.713	2.453	2.236

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Mengingat Tabel 8. Hasil Uji Asumsi Autokorelasi di atas menunjukkan nilai DW sebesar 2,236. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, jumlah sampel (n = 76), jumlah variabel bebas (K = 3) = maka dL = 1,5467 dan nilai Du = 1,7104. Karena nilai DW lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,7104 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Koefisien Determinasi

R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,742 menunjukkan bahwa kontribusi atau hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 74,2 persen, dan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, sesuai tabel 4.16. atau model regresi pertama.

Berdasarkan tabel 4.17 yang merupakan model regresi kedua, koefisien determinasi sebesar 0,725 menunjukkan bahwa kontribusi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 72,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 27,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja. tidak diamati dalam penelitian ini.

Menurut V. Wiratna Sujarwenin (2014), kategori berikut dapat digunakan untuk menggambarkan kedekatan korelasi:

1. 0,00 sampai 0,20 ia memiliki keeratan sangat rendah
2. 0,21 sampai 0,40 ia memiliki keeratan lemah
3. 0,41 sampai 0,70 ia memiliki keeratan kuat
4. 0,71 sampai 0,90 ia memiliki keeratan sangat kuat
5. 1 ia korelasi sempurna

Jika melihat hasil dari kedua model tersebut diatas maka dapat disimpulkan model

hubungannya memiliki keeratan sangat kuat kuat karena berada di kriteria 0,71 samapai 0,90

Analisis Jalur / Path Analysis

Dua model persamaan regresi diturunkan dari hasil analisis program SPSS. Lihat tabel di bawah ini untuk informasi lebih lanjut:

Tabel 9. Persamaan Model 1

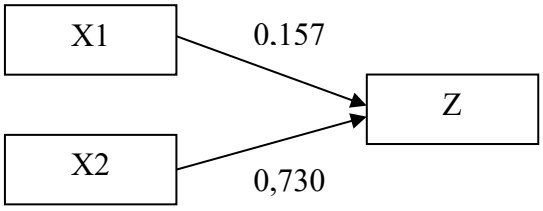
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.039	2.835		1.778	.080
	gaya kepemimpinan	.112	.072	.157	1.563	.122
	lingkungan kerja	.447	.061	.730	7.270	.000

a.DependentVariable: motivasi

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dapat dilihat dijelaskan dengan persamaan model 1, yang menghasilkan hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan terhadap motivasi, sedangkan nilai gaya kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar 0,122 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Motivasi
2. Model regresi pertama R square atau koefisien determinasi sebesar 0,742 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 74,2% terhadap motivasi, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Rumus untuk e1 adalah e1 = (1-0,742 = 0,258). Nilai beta Koefisien Standar dari masing-masing variabel dimasukkan ke dalam metode untuk mendapatkan jalur struktur 1, menghasilkan nilai berikut:



Gambar 4. Koefisien Jalur Model 1

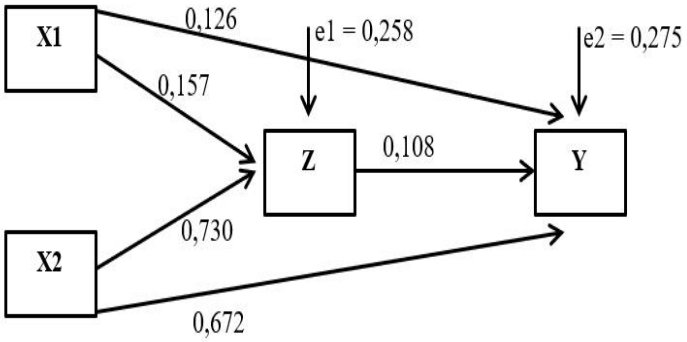
Tabel 10.
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.216	2.659		3.842	.000
	gaya kepemimpinan	.080	.067	.126	1.186	.239
	lingkungan kerja	.363	.074	.672	4.899	.000
	Motivasi	.075	.108	.085	.699	.487

a. Dependent Variable: kinerja

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dijelaskan dengan model persamaan 2, dengan hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja, dan variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar 0,487 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan signifikansinya, nilai gaya kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar 0,239 lebih besar dari 0,05.
2. Model regresi kedua R square atau koefisien determinasi sebesar 0,725 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 72,5 persen terhadap kinerja, dengan sisanya 27,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Rumus untuk mencari e1 adalah e2 = (1-0,725) = 0,275. Nilai-nilai berikut diperoleh ketika nilai beta Koefisien Standar dari setiap variabel dimasukkan ke dalam metode untuk mendapatkan jalur struktur 2



Gambar 5. Koefisien Jalur Model 2

Dengan mengamati hasil keluaran SPSS dari tabel “Coefficients” dan “Ringkasan Model” yang akan dijelaskan, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel berdasarkan hasil di atas. Penjelasan berikut diberikan:

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Z)
   Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi 0.122 lebih besar dari 0,05 berdasarkan hasil lapangan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi (Z). Fakta bahwa Ho diterima dan Ha tidak menunjukkan bahwa hipotesis awal ditolak
2. Analis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z)
   Melihat hasil dari tabel hasil Coefficients SPSS, dapat diasumsikan bahwa ada pengaruh langsung dari lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Z) karena nilai pentingnya lingkungan kerja (X2) adalah 0,000, di bawah 0,05. Hipotesis bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi (Z) maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)
   Pengujian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai kepentingan 0,239 lebih menonjol dari 0,05 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berdampak langsung pada kinerja (Y). Setelah itu, Ho diterima dan Ha tidak, yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga tidak benar/ditolak .
4. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)
   Analisis sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hipotesis keempat bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) diterima setelah Ho ditolak dan Ha diterima.
5. Analis Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)
   Motivasi (Z) memiliki nilai signifikansi 0,487 atau lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil pengolahan data di atas. Hipotesis kelima bahwa motivasi (Z) mempengaruhi kinerja (Y) , maka ketika Ho diterima dan Ha ditolak.
6. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Melalui Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Y)
   Pengaruh langsung gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diketahui sebesar 0,126. Perkalian nilai beta gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Z) dengan nilai beta motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) merupakan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y). Total pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Z) merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung sebesar 0,126 + 0,016956 = 0,143, atau 0,157 x 0,108 = 0,016956.
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak berpengaruh langsung Gaya kepemimpinan (X1) melalui Motivasi terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,126 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,0169. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung.
7. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Melalui Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Z)
   Diketahui pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,672. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) merupakan hasil perkalian antara nilai beta kompensasi (X2) dengan kepuasan (Z). Total pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) sama dengan pengaruh langsung dan tidak langsung, atau 0,730 x 0,079 = 0,809, dibulatkan ke bilangan bulat terdekat. Nilai pengaruh langsung sebesar 0,672, dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,079 sesuai dengan perhitungan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih

besar daripada nilai pengaruh tidak langsung. Berdasarkan temuan tersebut, motivasi (Z) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebagai akibat dari gaya kepemimpinan (X2).

KESIMPULAN

Ini menarik kesimpulan penelitian dari diskusi dan temuan penelitian. Sesuai dengan judulnya, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kinerja karyawan PT.Sentral layanan Prima dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dengan variabel motivasi yang berperan sebagai variabel intervening, menarik kesimpulan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi.
2. Ada Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi.
3. Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan secara lanngsung terhadap kinerja.
4. Kinerja secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
5. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
6. Melalui motivasi, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.
7. Lingkungan kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Agora. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ada Plastik*

Agustin. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia.

Ami Tursina, Mujidin, Triantoro Safaria (2016). Pengaruh Bimbingan Preceptorship Model Kognitif Sosial Terhadap Peningkatan Kompetensi Klinik pada Mahasiswa. PSIKOPEDAGOGIA. 2016. Vol. 5, No. 1. ISSN: 2301-616.

Amstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice. 13th edtion*. Philadelphia: Kogan Page.

Budiyanto, M.T, Eko, (2013), *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Gava Media: Yogjakarta.

Eko Hadi Hardiyanto. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan LingkunganKerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening*.

Flippo, Edwin B. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance:* Closing the Gap Between Policy and Practice. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.

Irwan. (2021*). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.

Kartono dan Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Widia Cipta, II(1), 26–31

Kumorotomo dan Margono. (2010 : 11). *Pengertian Data dan Informasi.*

Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society, Prin-ceton,* NJ: Van Nostrand

Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. Penelitian: *Metode dan analisis,* CV agung, Semarang, 2010.

.Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta nomor 151 Tahun 20