

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sultra Sarana Bumi Kabupaten Konawe Utara**

Resty Sainita L<sup>1\*</sup>, Baso Amang<sup>2</sup>, Juliyanti Sidik Tjan<sup>3</sup>  
email korespondensi: [sainitaresty93@gmail.com](mailto:sainitaresty93@gmail.com)

<sup>1\*</sup>Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya pada sektor pertambangan yang memiliki tingkat persaingan dan risiko kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sultra Sarana Bumi Kabupaten Konawe Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 200 karyawan yang dipilih dari total populasi sebanyak 400 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Pendahuluan**

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan sektor pertambangan yang menghadapi tekanan target produksi, risiko kerja yang tinggi, serta tuntutan efisiensi operasional. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara produktif, disiplin, dan berorientasi pada kualitas. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal meskipun target dan standar kerja telah ditetapkan dengan jelas.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, terutama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah, membangun komitmen, dan mendorong karyawan untuk bekerja melampaui standar yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2021). Lingkungan kerja yang aman dan kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2021). Selain itu, motivasi kerja menjadi pendorong utama yang menentukan tingkat usaha dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Hasibuan, 2017). Sejumlah studi menemukan bahwa masing-masing variabel tersebut memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugroho & Widodo, 2021; Fitriani et al., 2022; Sari & Nugroho, 2022).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung mengkaji pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial atau dilakukan pada sektor industri yang berbeda, seperti sektor jasa, pendidikan, atau instansi pemerintahan. Beberapa peneliti hanya berfokus pada gaya kepemimpinan atau motivasi kerja sebagai penentu kinerja, sementara aspek lingkungan kerja seringkali dikaji secara terpisah. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan dalam konteks perusahaan pertambangan masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan yang beroperasi di daerah dengan karakteristik kerja yang menantang.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada pengujian secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan pertambangan, yaitu PT Sultra Sarana Bumi Kabupaten Konawe Utara. Penelitian ini diharapkan mampu mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya serta memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor pertambangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan PT Sultra Sarana Bumi Kabupaten Konawe Utara.

## **Metode Analisis**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan dan pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu sehingga penelitian ini bersifat cross-sectional.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sultra Sarana Bumi Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 400 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen, sehingga diperoleh sampel sebanyak 200 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan dengan penelitian ini.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor item dan skor total. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien

korelasi lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

#### Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r$  tabel sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,886            | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2)  | 0,834            | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X3)    | 0,852            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,833            | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)        | 4,123                       | 1,221      |                           | 3,376  | ,001 |
|                           | Gaya Kepemimpinan | ,588                        | ,058       | ,688                      | 10,175 | ,000 |

|                                         |      |      |      |       |      |
|-----------------------------------------|------|------|------|-------|------|
| Lingkungan Kerja                        | ,118 | ,052 | ,152 | 2,256 | ,025 |
| Motivasi Kerja                          | ,081 | ,041 | ,081 | 1,987 | ,048 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |      |      |      |       |      |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,820 <sup>a</sup> | ,672     | ,667              | 1,56843                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa sebesar 67,2 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sultra Sarana Bumi Kabupaten Konawe Utara. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola kepemimpinan, kondisi kerja, dan dorongan motivasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Secara ilmiah, kepemimpinan yang efektif mampu membentuk perilaku kerja yang positif melalui penguatan komitmen dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2021) serta Nugroho dan Widodo (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya

pada perusahaan dengan tingkat risiko kerja yang tinggi seperti sektor pertambangan.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas operasional dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja karyawan. Secara konseptual, lingkungan kerja yang kondusif mampu meminimalkan kelelahan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Sedarmayanti (2021) dan Fitriani et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan pertambangan, lingkungan kerja menjadi aspek yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kenyamanan kerja.

Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat usaha, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Secara ilmiah, motivasi berperan sebagai energi pendorong yang menentukan intensitas dan ketekunan karyawan dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2017) serta Sari dan Nugroho (2022) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan tingkat motivasi antar karyawan dapat menjelaskan variasi kinerja meskipun berada dalam lingkungan kerja yang sama.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila ketiga faktor tersebut dikelola secara terpadu. Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan, kondisi kerja, dan motivasi internal karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan pertambangan, bahwa pendekatan yang terintegrasi lebih efektif dibandingkan dengan pengelolaan faktor-faktor tersebut secara terpisah.

### **Simpulan Penelitian**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor strategis yang menentukan kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan. Temuan ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan, kondisi kerja yang mendukung, serta dorongan motivasional yang dikelola secara sistematis oleh organisasi. Dengan menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan pertambangan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pemahaman mengenai pendekatan terpadu dalam peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja berisiko tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, serta mengembangkan sistem motivasi kerja yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan peluang pengembangan kajian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan metode yang berbeda seperti penelitian longitudinal atau kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada sektor industri lain guna menguji konsistensi temuan dan memperluas generalisasi hasil penelitian.

### Daftar Pustaka

- Fitriani, N., Putra, R., & Lestari, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 145–156.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, A., & Widodo, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Sari, D. P., & Nugroho, R. (2022). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 67–78.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.