

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Moko Garment Indonesia)

Vivianis¹, Rozak²

¹ *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang*

² *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi CV. Moko Garment Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 60 karyawan. Semua karyawannya dipekerjakan oleh CV. Moko Garment Indonesia. Pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Data yang didapatkan diolah menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; motivasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine how leadership style, motivation and work environment affect CV. Moko Garment Indonesia. The number of samples used in this study were 60 employees. All employees are employed by CV Moko Garment Indonesia. Saturated sampling was used in this study. The data obtained was processed using multiple linear regression. The results revealed that employee performance is not positively and significantly influenced by leadership style and work environment. Employee performance is positively and significantly influenced by motivation variables.

Keywords: Leadership style; motivation; work environment; employee performance.

Copyright (c) 2023 Vivianis

✉ Corresponding author :

Email Address : fifianis51@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dari perusahaan atau organisasi yang beroperasi pada aktivitasnya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang diatur oleh adanya pendelegasian kekuasaan dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan diperusahaan dengan standard an yang telah disepakati oleh atasan dan bawahanya. Pemimpin dan bawahan berkomunikasi satu sama lain dalam meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan kerja sama karyawan dalam pekerjaan mereka.

Hasil kerja karyawan memiliki dampak besar pada kemampuan perusahaan untuk memenangkan persaingan. Kinerja karyawan biasanya mengacu pada produktivitas seseorang di tempat kerja. Jika setiap komponen bisnis kuat dan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan kebutuhan dan preferensi konsumen dan karyawan, maka kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai.

Menurut Windayanti (2019) Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kriteria pekerjaannya. Pada intinya, kinerja seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dapat menunjukkan apakah mereka berhasil atau tidak. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam kinerja perusahaan yang tinggi. Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik akan lebih maksimal untuk memenuhi tujuan bisnis.

Sebagai hasilnya kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang individu terhadap penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan yang telah diberikan kepadanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencaai tujuannya.

Ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yang bertentangan dengan apa yang diinginkan karyawan dan kurangnya motivasi diri, yang dapat menyebabkan kinerja pekerja di area produksi menurun. tempat kerja yang kurang mendukung karena udara yang panas dan tempat yang sempit menyebabkan karyawan kurang fokus dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Selain itu, untuk mencegah penurunan kinerja karyawan, karyawan harus membangun keharmonisan dan kecocokan dengan rekan kerja mereka. Kinerja karyawan yang terbaik adalah hal yang diinginkan oleh perusahaan. Namun, untuk menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan membutuhkan orang-orang yang berpengalaman dan berkualitas. Oleh karena itu, pendekatan terbaik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikannya lebih baik lagi adalah dengan menyediakan motivasi tingkat yang tinggi kepada karyawan.

Pemimpin yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena kepemimpinan memainkan peran penting dalam bisnis. Menurut Efendi dalam Fuchrudi (2004) Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan dan kesiapan untuk membujuk, menginspirasi, mengajak, meminta, menggunakan, dan, memaksa orang lain untuk menerima dampak dan mengambil tindakan yang akan memajukan tujuan perusahaan. Karena memotivasi orang untuk secara aktif berusaha mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan

memainkan peran penting dalam operasi organisasi manajerial, termasuk peran sebagai perencana, pengatur, koordinator, dan pengendali. Dengan fokus pada akuntabilitas internal (kepada diri sendiri) dan kolaborasi yang efektif, gaya kepemimpinan ini menekankan pada orang-orang dan memberikan arahan yang efektif kepada para pengikutnya (Kartono, 2013). Gaya kepemimpinan ini didukung oleh riset sebelumnya yang dilakukan oleh Efendi (2020), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan". Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nugroho (2018), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan". Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan mengantisipasi permintaan mereka persis seperti yang dilakukan oleh individu pada umumnya yaitu ingin tercukupi dengan bekerja di sebuah perusahaan tempat ia bekerja sebaliknya perusahaan juga menginginkan sehingga para pekerja mampu melakukan tanggung jawab mereka dengan baik untuk memenuhi visi dan tujuan perusahaan. Pemimpin sangat berperan untuk memberikan motivasi sebagai dorongan agar bawahan bisa bekerja lebih efektif dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Aspek kepribadian seseorang yang dikenal sebagai motivasi mendorong dorongan pribadi untuk terlibat dalam aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. (Ekhsan, 2019). Sedangkan menurut Dessler (2009) Secara teoritis, manusia memiliki berbagai macam keinginan dasar, termasuk yang berkaitan dengan fisiologi, rasa aman, interaksi sosial, ego, dan realisasi diri..

Menurut Dewi (2021), dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja". Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menurut Cahya (2021), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta)". Menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nopri, Salfadri dan Delvianti (2019) selain gaya kepemimpinan dan motivasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dan memberikan hasil kerja yang baik dan maksimal. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan hasil yang baik oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Aurelia & Edellya (2021), dengan judul "Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores". Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nabawi (2019), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan

terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Dadang (2020), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi”. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Moko Garment Indonesia adalah bisnis pembuatan pakaian yang berspesialisasi dalam memproduksi seragam mitra. Pembuatan pakaian seragam pada CV. Moko Garment Indonesia melayani pemesanan seragam dengan pengiriman seluruh Indonesia bahkan ke mancanegara. Manajemen berpikir karena proses produksi sudah dibantu menggunakan mesin jadi menginginkan hasil 100% bagus yang mengakibatkan karyawan bekerja keras dimana itu juga penentu nasib mereka. Selain itu CV. Moko Garment Indonesia juga memiliki dukungan kepada karyawannya yang profesional dan berpengalaman dalam membuat pakaian seragam. Seragam yang berkualitas tinggi dan memberikan banyak manfaat untuk dipakai dalam bekerja maupun lainnya

Komponen utama dalam operasi sebuah organisasi adalah departemen sumber daya manusia. Supaya sumber daya manusia dapat beroperasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan, mereka harus mengelola secara efektif dan efisien. Kenyamanan karyawan dalam bekerja tergantung pada organisasi yang memperhatikan kondisi kerja mereka. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan agar mereka memiliki produktivitas yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan kemudian menganalisis data tersebut secara kuantitatif atau statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang diterapkan. Hasilnya kemudian diinterpretasikan untuk membentuk kesimpulan dari variabel yang diuji yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner di mana responden diberi pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk dijawab. Data responden yang didapatkan sebanyak 60 responden atau seluruh karyawan CV. Moko Garment Indonesia. Analisis kuantitatif data ini diolah dengan menggunakan SPSS 23 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta uji hipotesis. Variabel dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan skala likert. Skala Likert diklasifikasikan sebagai jenis skala pengukuran aritmatika spesifik yang menampilkan peringkat dan jarak komposisi informasi yang dikumpulkan dari responden (Sekaran dan Bougie, 2019). Alat ukur ini dirancang untuk mengukur seberapa besar responden setuju dengan pernyataan yang dibuat. Dengan penjabaran tingkatan dengan urutan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju, maka skala likert yang digunakan dalam analisis hubungan didasarkan pada nilai 1, 2, 3, 4, dan 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Pada penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa semua nilai KMO lebih besar dari 0,05, sehingga sampel yang diperlukan dianggap cukup. Hasil dari loading factor indikator gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,04 maka dapat dikatakan valid.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variabel atau konstruk diukur dengan menggunakan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y yang mewakili gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda. Di mana, dampak dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui respon variabel dependen terhadap variabel independen. Persamaan regresi yang diketahui dari hasil perhitungan berdasarkan data pengujian sebagai berikut :

$$Y = 0,002X_1 + 0,000X_2 + 0,000X_3$$

Dari hasil uji regresi berganda tersebut maka persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Besarnya nilai koefisien beta yaitu 0,002 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Besarnya nilai koefisien beta yaitu 0,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Besarnya nilai koefisien beta yaitu 0,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Model

Uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menguji model. Ghazali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik sebuah model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Temuan berikut ini diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0.707 ^a	0.500	0.473	1.79319

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan adjusted R square adalah sebagai berikut, yang dapat digunakan untuk menentukan ukuran koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari adjusted R adalah sebesar 0.473, seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa 47,3% kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sisanya 52,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F atau kelayakan model (*goodness of fit*) digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel pada saat menaksir nilai aktual secara statistik (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179.864	3	59.955	18.645	.000 ^b
Residual	180.069	56	3.216		
Total	359.933	59			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Dari hasil pengujian SPSS yang terdapat pada tabel diatas diketahui bahwa f hitung antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan sebesar 18.696 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini dianggap layak.

Uji Hipotesis (t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dengan menggunakan program SPSS versi 23 di dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t

No.	Hipotesis	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Keterangan
-----	-----------	-------------------------------	---	------	------------

1.	Gaya	0,881	3,249	0,002	Hipotesis
2.	Kepemimpinan	0,828	3,976	0,000	diterima
3.	Motivasi	0,726	3,751	0,000	Hipotesis
	Lingkungan Kerja				diterima
					Hipotesis
					diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,002 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima. Sedangkan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,602 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima. Sedangkan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,000 artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya pemimpin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia. Kartono (2005) berpendapat bahwa gaya bekerja dan bertindak seorang pemimpin adalah bagaimana ia mengarahkan para pengikutnya untuk melaksanakan suatu tugas. Kepemimpinan yang buruk dapat mengakibatkan produktivitas tenaga kerja yang lebih rendah yang akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu, Tjiptono (2006) menyatakan bahwa hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya menentukan gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang bersedia untuk berbagi pengalaman atau ilmu dengan karyawannya, terutama pada karyawan yang baru dapat menciptakan hubungan atasan dan bawahan yang positif serta dapat membantu mereka bekerja lebih efisien sehingga organisasi akan mendapat keuntungan. Dimana gaya kepemimpinan dapat dilihat dari jawaban responden pada kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Moko Garment Indonesia tidak terlalu memperhatikan bagaimana cara pemimpin mereka memimpin perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi juga pengaruh kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Efendi, 2020), (Ichsan, 2018), dan (Hasanah, 2021) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah signifikan pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia dipengaruhi oleh motivasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia dipengaruhi oleh motivasi. Maslow dalam Mangkunegara (2016) mengatakan motivasi merupakan Dorongan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan atau tujuan digambarkan sebagai suatu kondisi. Kinerja karyawan akan naik ke tingkat yang lebih tinggi ketika ada motivasi karyawan yang tinggi dalam bekerja. Di sisi lain, jika pekerja kurang termotivasi dalam bekerja, maka akan mempengaruhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan Gitusudarmo dalam Sutrisno (2020). Motivasi yang kuat akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan atau dengan atasan juga bisa menciptakan semangat karyawan dalam bekerja yang akan menguntungkan perusahaan karena akan bekerja secara efisien dan lebih cepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana motivasi tersebut bisa di lihat dari perilaku karyawan yang bekerja secara solid dengan rekan kerjanya, mematuhi semua aturan perusahaan yang ada, berbicara menggunakan bahasa yang mudah dipahami dalam berkomunikasi dengan rekan kerja lain, serta berusaha menjalankan semua nilai yang ada dan ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Jayadi, Liana 2022), (Murdiyanto, Indriyaningrum 2022), (Anggraini, Fauzan 2022), (Sembiring, 2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan adalah bagian dari kantor yang berdampak pada produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memenuhi visi, misi, dan tujuan lembaga yang dipimpinnya serta memastikan bahwa hal tersebut memberikan dampak yang baik, maka seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus memperhatikan keadaan dan fasilitas tempat individu tersebut bekerja Nitisemito (2015). Lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan perasaan yang aman dan senang sehingga akan tercipta hubungan kekeluargaan yang baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan, menumbuhkan rasa ingin membantu rekan satu tim dengan senang hati dalam menyelesaikan tugas tanpa diminta dan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah bagi rekan satu tim atau pun dari segala kegiatan yang dilaksanakan oleh

organisasi. Dimana lingkungan kerja tersebut dapat dilihat dari pengaturan ruang kerja yang sesuai, pencahayaan dan sirkulasi udara yang nyaman, peralatan kerja yang baik dan keamanan dalam perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi juga perilaku kinerja karyawan. Karyawan akan mengalami peningkatan kenyamanan dan produktivitas dengan efektif dan antusias di tempat kerja yang kondusif daripada di tempat yang tidak kondusif. Sebaliknya, tempat yang tidak kondusif akan membuat pekerja kurang bersemangat untuk bekerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Efritiana, Liana 2022), (Firdausyi, Kasmari 2022), (Octaria, Ardana 2022), (Aniversari, 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset serta ulasan, dapat disimpulkan bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia. Hal ini disebabkan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan serta karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Moko Garment Indonesia karena dapat dimotivasi melalui dorongan atau antusiasme. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan CV. Moko Garment Indonesia merasa nyaman dengan pengaturan ruang kerja dan sirkulasi udara yang terdapat pada perusahaan. Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang memberikan peluang untuk pengujian lebih lanjut. Pertama, penelitian yang menggunakan kuesioner memiliki keterbatasan karena pilihan jawaban responden bisa jadi tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Kedua, jumlah responden yang hanya 60 orang, tentunya kurang menunjang penelitian. Dari hasil penelitian dan pembahasan serta keterbatasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya yaitu: hasil perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS 23 menunjukkan bahwa adjusted R, atau koefisien determinasi, adalah 0.473. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 47,3% dari kinerja karyawan. Untuk membandingkan satu pendekatan dengan pendekatan lainnya, Sisanya 52,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian seperti stres kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

Referensi :

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139-150.

- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1).
- Fueglistaler, S., Dessler, A. E., Dunkerton, T. J., Folkins, I., Fu, Q., & Mote, P. W. (2009). Tropical tropopause layer. *Reviews of Geophysics*, 47(1).
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139-150.
- NABAWI, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang* (Doctoral dissertation).
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(02), 21-36.
- Mangkunegara, A. P., & Anwar, H. H. (2020). The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Job Performance in the Company. *Solid State Technology*, 63(6), 1158-1178.
- Bangun, W. (2014). Human development index: enhancing Indonesian competitiveness in ASEAN Economic Community (AEC). *International Journal of the Computer, the internet and Management*, 22(1), 42-47.
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Kasmir, S. (2016, January). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. In *New Labor Forum* (Vol. 25, No. 1, pp. 52-59). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Gibson, G. (2019). *Enemy Coast Ahead: The Illustrated Memoir of Dambuster Guy Gibson*. Pen and Sword.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Rambe, A. F. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661-670.
- Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 4(3), 32-44.

- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167-174.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-318.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126