

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel 24 Project Medan

Achmad Surya Arif ¹⁾; Ikhah Malikhah ²⁾; Daud Arifin ³⁾

¹²³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ Suryaarif741@gmail.com ²⁾ ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id ²⁾

Daud_arifin@pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]

Revised [06 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Leadership, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel 24 Project Medan dengan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 45 responden dan analisis regresi linier berganda (SPSS 22). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,187$; sig. $0,135 > 0,05$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan ($\beta = 0,528$; sig. $0,000 < 0,05$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif ($\beta = -0,284$; sig. $0,042 < 0,05$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 20,028$; sig. $0,000 < 0,05$) dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,565, yang berarti 56,5% variasi kinerja dijelaskan oleh model. Disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan kerja perlu perhatian khusus dan kepemimpinan belum menunjukkan pengaruh signifikan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, work motivation, and work environment on employee performance in Workshop 24 Project Medan with a quantitative approach through a survey of 45 respondents and multiple linear regression analysis (SPSS 22). The results of the partial test showed that leadership had no significant effect on performance ($\beta = 0.187$; sig. $0.135 > 0.05$). Work motivation had a positive and significant effect and was the most dominant variable ($\beta = 0.528$; sig. $0.000 < 0.05$). The work environment had a significant effect on the negative direction ($\beta = -0.284$; sig. $0.042 < 0.05$). Simultaneously, all three variables had a significant effect on performance ($F = 20.028$; sig. $0.000 < 0.05$) with an Adjusted R² value of 0.565, which means that 56.5% of the variation in performance was explained by the model. It was concluded that work motivation is the main factor in improving performance, while the work environment needs special attention and leadership has not shown a significant influence.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menjaga keberlangsungan usaha. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan membimbing karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan produktif. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan. Bengkel 24 Project Medan sebagai usaha jasa perbengkelan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Namun, berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 karyawan, ditemukan bahwa kinerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Jumlah Orang	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Pekerjaan diselesaikan dengan teliti dan minim kesalahan	30%	6	Belum optimal
2	Kuantitas Kerja	Pekerjaan diselesaikan sesuai target	20%	4	Cukup
3	Ketepatan	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	45%	9	Belum Optimal
4	Tanggung Jawab	Memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja	35%	7	Belum optimal
5	Kerja Sama	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	15%	3	Baik

Berdasarkan Tabel 1, hasil pra-survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang kinerja karyawan Bengkel 24 Project Medan masih belum optimal, khususnya pada indikator ketepatan waktu dan tanggung jawab yang memiliki tingkat ketidaksetujuan paling tinggi. Hal ini menunjukkan masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta rendahnya inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas. Meskipun kerja sama antar karyawan tergolong baik, kondisi ini belum cukup untuk mendorong kinerja karyawan secara menyeluruh.

Tabel 2 Hasil Pra-Survei Kepemimpinan (X1)

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Jumlah Orang	Keterangan
1	Arahan Kerja	Pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas	30%	6	Belum optimal
2	Keteladanan	Pimpinan memberikan contoh yang baik	35%	7	Belum optimal
3	Komunikasi	Pimpinan terbuka dalam berkomunikasi	25%	5	Cukup
4	Pengambilan Keputusan	Pimpinan mengambil keputusan dengan tepat	20%	4	Cukup
5	Dukungan Kerja	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan	30%	6	Belum optimal

Sumber: Peneliti 2026

Hasil pra-survei pada Tabel 2 hasil pra-survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang Bengkel 24 Project Medan masih belum berjalan secara optimal, khususnya dalam aspek arahan kerja, keteladanan, dan dukungan pimpinan terhadap karyawan.

Tabel 3 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Jumlah Orang	Keterangan
1	Motivasi Berprestasi	Memiliki dorongan kuat untuk berprestasi	35%	7	Belum optimal
2	Pengakuan	Prestasi kerja mendapatkan penghargaan	40%	8	Belum optimal
3	Insentif	Insentif sesuai dengan beban kerja	30%	6	Belum optimal
4	Kesempatan Karier	Tersedia peluang pengembangan karier	25%	5	Cukup
5	Kepuasan Kerja	Merasa puas dengan pekerjaan	20%	4	Cukup

Sumber: Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil pra-survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang motivasi kerja karyawan Bengkel 24 Project Medan masih tergolong rendah, terutama pada indikator motivasi berprestasi, pengakuan, dan pemberian insentif.

Tabel 4 Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja (X3)

No	Indikator	Pernyataan Pra-Survei	Tidak Setuju (%)	Jumlah Orang	Keterangan
1	Kenyamanan Kerja	Lingkungan kerja nyaman dan aman	25%	5	Cukup
2	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja mendukung pekerjaan	40%	8	Belum optimal
3	Kebersihan	Area kerja bersih dan tertata	20%	4	Cukup
4	Hubungan Kerja	Hubungan antar karyawan harmonis	15%	3	Baik
5	Suasana Kerja	Suasana kerja mendorong semangat kerja	35%	7	Belum optimal



Hasil pra-survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang lingkungan kerja menunjukkan bahwa fasilitas dan suasana kerja di Bengkel 24 Project Medan masih belum optimal. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak pada kinerja. Berdasarkan hasil pra-survei, diketahui bahwa kinerja karyawan Bengkel 24 Project Medan masih belum optimal. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang belum efektif, motivasi kerja yang masih rendah, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Meskipun secara teoritis kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun kondisi empiris di Bengkel 24 Project Medan menunjukkan hasil yang berbeda. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar atau sektor industri tertentu, sehingga penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada usaha jasa perbengkelan masih terbatas.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks Bengkel 24 Project Medan, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil perbaikan kendaraan, tetapi juga dari ketepatan waktu, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Bengkel 24 Project Medan, kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan kerja, mengoordinasikan teknisi, serta memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai standar. Menurut Hasibuan (2019), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks Bengkel 24 Project Medan, motivasi berperan dalam meningkatkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja.

Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Dalam konteks Bengkel 24 Project Medan, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik bengkel seperti fasilitas, kebersihan, dan keamanan, serta kondisi nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi, dan suasana kerja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data secara langsung dari responden dengan penyebaran kuesioner, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel penelitian. Secara spesifik, penelitian ini bersifat kausal, yaitu dirancang untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel 24 Project Medan. Sugiyono (2022) menyebutkan bahwa metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang diambil dari suatu populasi dengan menggunakan instrumen penelitian, sehingga dapat diperoleh gambaran serta hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif melalui metode survei dinilai tepat karena memungkinkan peneliti mengukur persepsi responden dalam bentuk data numerik. Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh karyawan Bengkel

24 Project Medan yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan

kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkat penilaian, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan kepustakaan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Proses analisis meliputi pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta pengujian koefisien determinasi (R²). Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ε = Error

Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R²). Semakin tinggi nilai R² dan mendekati angka satu, maka semakin besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila nilai R² rendah atau mendekati nol, maka kemampuan model dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan relatif terbatas. Dalam analisis regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas, penilaian yang lebih akurat menggunakan nilai Adjusted R² karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 5 Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	R-Tabel	Hasil
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,729	0,30	VALID
	X1.2	0,685		
	X1.3	0,659		
	X1.4	0,653		
	X1.5	0,709		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,732	0,30	
	X2.2	0,683		
	X2.3	0,642		
	X2.4	0,763		
	X2.5	0,618		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,691	0,30	
	X3.2	0,484		
	X3.3	0,516		
	X3.4	0,317		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,676	0,30	
	Y2	0,700		
	Y3	0,562		
	Y4	0,632		
	Y5	0,306		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Dari data di atas dapat diasumsikan bahwa hasil pengolahan data untuk uji validitas dapat disimpulkan data bersifat valid dan sah karena nilai dari corrected item total correlation lebih besar dari 0,3 sehingga data layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

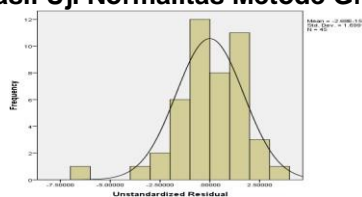
Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.864	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.864	5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.709	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.785	5	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

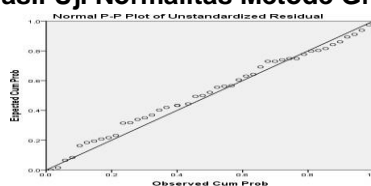
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Histogram



Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Dari data di atas dapat diasumsikan bahwa data bersifat normal karena histogram tersebut mengikuti dan menyerupai kurva yang akan diteliti.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot



Sumber: Data diolah dengan SPSS v.22, 2026

Berdasarkan grafik normal probability plot (P-P Plot), terlihat bahwa titik-titik sampel menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut dan digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69917490
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.051
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 7 Hasil Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah sampel (N) sebanyak 45 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Karena nilai 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal. Dengan demikian, data yang diolah telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut sesuai dengan kaidah penelitian kuantitatif.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

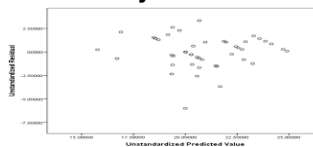
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.082	3.145		3.523	.001		
	Kepemimpinan	.187	.123	.222	1.526	.135	.468	2.138
	Motivasi_Kerja	.528	.135	.567	3.928	.000	.474	2.109
	Lingkungan_Kerja	-.284	.136	-.214	-2.094	.042	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 8 Uji Multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Variabel Kepemimpinan memiliki Tolerance 0,468 dan VIF 2,138; Motivasi Kerja memiliki Tolerance 0,474 dan VIF 2,109; serta Lingkungan Kerja memiliki Tolerance 0,952 dan VIF 1,051. Karena seluruh nilai telah memenuhi kriteria, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Artinya, tidak terdapat korelasi yang kuat antarvariabel independen, sehingga model layak digunakan untuk analisis dan penelitian lebih lanjut.

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS v.22, 2026

Bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y (nilai 0), seperti yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot yang menggambarkan ketidaksesuaian residual dan ketidaksesuaian nilai yang diprediksi. Pola sebaran titik tidak membentuk pola seperti gelombang, kerucut, atau pola teratur lainnya. Mereka juga tidak menunjukkan kecenderungan untuk menyempit atau melebar pada nilai yang diprediksi. Ini menunjukkan bahwa varians residual hampir tidak berubah di seluruh jangkauan nilai prediksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi homokedastisitas telah terpenuhi dan model regresi tidak menunjukkan heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan serta apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.082	3.145		3.523	.001
	Kepemimpinan	.187	.123	.222	1.526	.135
	Motivasi_Kerja	.528	.135	.567	3.928	.000
	Lingkungan_Kerja	-.284	.136	-.214	-2.094	.042

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,082 + 0,187X_1 + 0,528X_2 - 0,284X_3 + \varepsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. b_0 (Konstanta): Nilai konstanta sebesar 11,082 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap sebesar 11,082.
2. b_1 (Kepemimpinan): Koefisien 0,187 berarti setiap kenaikan 1 satuan Kepemimpinan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,187, Namun, nilai signifikansi 0,135 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara parsial.
3. b_2 (Motivasi Kerja): Koefisien 0,528 berarti setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,528, dan berpengaruh positif serta signifikan ($0,000 < 0,05$).
4. b_3 (Lingkungan Kerja): Koefisien -0,284 berarti setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,284, dan berpengaruh negatif serta signifikan ($0,042 < 0,05$).

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dianalisis melalui uji t dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel berpengaruh signifikan, sedangkan jika Sig. $> 0,05$ maka variabel tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel regresi, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.082	3.145		3.523	.001
	Kepemimpinan	.187	.123	.222	1.526	.135
	Motivasi_Kerja	.528	.135	.567	3.928	.000
	Lingkungan_Kerja	-.284	.136	-.214	-2.094	.042

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki nilai Sig. 0,135 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja memiliki nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja memiliki nilai Sig. 0,042 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun dengan arah negatif.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka model regresi signifikan dan seluruh variabel independen berpengaruh secara bersama-sama.

Tabel 11 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.163	3	62.054	20.028	.000 ^b
	Residual	127.037	41	3.098		
	Total	313.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 11 Hasil Uji F (ANOVA) dengan variabel dependen Kinerja_Karyawan dan variabel independen Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan, diperoleh nilai $F = 20,028$ dengan Sig. = 0,000 ($< 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan secara bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui uji koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.771 ^a	.594	.565

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2026

Berdasarkan Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R sebesar 0,771, R Square sebesar 0,594, dan Adjusted R Square sebesar 0,565. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,565 menunjukkan bahwa sebesar 56,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Adapun nilai R sebesar 0,771 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat, sehingga model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Kepemimpinan memiliki koefisien 0,187 dengan Sig. 0,135 ($> 0,05$), sehingga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan meningkatkan kinerja bawahan. Namun, dalam penelitian ini pengaruh tersebut belum terbukti signifikan, kemungkinan karena karakter pekerjaan yang lebih teknis sehingga karyawan lebih mengandalkan keterampilan dibanding arahan pimpinan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Motivasi Kerja memiliki koefisien 0,528 dengan Sig. 0,000 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi, semakin optimal kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_3)

Lingkungan Kerja memiliki koefisien -0,284 dengan Sig. 0,042 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh signifikan dengan arah negatif. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti kebisingan, suhu panas, atau fasilitas kurang memadai dapat menurunkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori tersebut.

Pengaruh Secara Simultan (H_4)

Hasil uji F menunjukkan Sig. 0,000 ($< 0,05$), yang berarti Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,565 menunjukkan bahwa 56,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara terpadu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bengkel 24 Project Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,135 ($> 0,05$). Artinya, meskipun arah hubungan menunjukkan pengaruh yang positif, kepemimpinan belum memberikan dampak yang nyata secara statistik terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan belum menjadi faktor dominan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai



signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam mendorong peningkatan kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan (koefisien $-0,284$; Sig. $0,042 < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga dapat menurunkan kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Secara simultan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 56,5% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

1. Bagi Pimpinan Bengkel 24 Project Medan Pimpinan disarankan untuk mengevaluasi kembali gaya pendekatan kepada karyawan. Mengingat hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, pimpinan perlu lebih fokus pada pemberian instruksi teknis yang lebih spesifik dan peningkatan keterlibatan langsung dalam kendala operasional di lapangan. Kepemimpinan yang lebih adaptif diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem motivasi yang sudah berjalan, karena variabel ini terbukti paling dominan memengaruhi kinerja. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, insentif yang adil, serta apresiasi terhadap masa kerja karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk menjaga momentum kinerja tinggi yang sudah terbentuk.
3. Bagi Manajemen Lingkungan Kerja Manajemen Bengkel 24 Project Medan perlu melakukan audit atau penataan ulang terhadap kondisi lingkungan kerja. Mengingat hasil penelitian menunjukkan arah negatif, manajemen harus mengidentifikasi faktor lingkungan (seperti kebisingan yang berlebihan, suhu udara, atau tata letak peralatan) yang mungkin mengganggu konsentrasi karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan fungsional sangat mendesak dilakukan agar tidak menghambat produktivitas.
4. Bagi Kebijakan SDM Secara Terpadu Perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan aspek motivasi dan perbaikan lingkungan kerja sebagai prioritas dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Sinergi antara pemberian motivasi yang kuat dan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung akan menjadi strategi yang jauh lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, G. C., & Arifin, D. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 14(1), 22–32.
- Arifin. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sektor swasta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–121.
- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis peningkatan kebijakan penghargaan dan punishment terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara Medan Sumut. *Senashtek*, 2(1), 126–131.
- Dewi, R., & Laksmi, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–54.
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Firmansyah, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 88–97.
- Lestari, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 134–143.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Sari, Y. (2024). Implementasi kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 225–235.
- Malikhah, I., Wulandari, D. Y., & Nst, J. Y. (2023). Analisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nugroho, B., & Santoso, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(1), 55–64.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 67–75.
- Putra, A., & Yuliana, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145–154.
- Rahmawati, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 23–34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P., & Pratama, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Riset*
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Simanjuntak, S., Malikhah, I., & Insan, M. Y. (2025). Analisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PKPP Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Simalungun. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 2069–2085.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta. Sugiyono.
- (2022). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Wibowo, A., & Putri, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 40–49.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.