

Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri

Sapna Meidilawati^{1*}, Rike Kusuma Wardhani², Agung Pambudi Mahaputra³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: sapnamei0705@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and work environment on employee performance at UD. Nur Amalina, Kediri Regency. The research employed a quantitative descriptive approach involving 38 employees as the total population, using a census sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with IBM SPSS version 25.0. The results reveal that leadership style, motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Among these variables, leadership style shows the most dominant influence in improving employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.925 indicates that 92.5% of employee performance variation can be explained by these three variables, while the remaining 7.5% is influenced by other factors outside the research model. These findings highlight the crucial role of effective leadership, fair motivation systems, and a supportive work environment in enhancing employee performance and productivity within the agribusiness sector.*

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi sebanyak 38 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel tersebut, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,925 menunjukkan bahwa 92,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif, sistem motivasi yang berkeadilan, serta lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di sektor agribisnis.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai efisiensi operasional dan produktivitas (Sasi et al., 2024). Dalam konteks perusahaan manufaktur maupun agribisnis, SDM berperan langsung dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan operasional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif diperlukan agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Andriani & Faris, 2022).

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu kerja (Adamy, 2016). Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas sistem manajemen, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam era globalisasi yang sarat kompetisi, tantangan organisasi tidak hanya terletak pada peningkatan kapasitas produksi, tetapi juga pada kemampuan menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar tetap berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Dengan demikian, diperlukan pendekatan manajerial yang mampu mendorong keterlibatan karyawan melalui gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif (Rosalina & Wati, 2020).

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu determinan utama yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan hasil kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan arahan dengan tepat dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2015), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Namun, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak adaptif justru dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat kreativitas (Tjiptono, 2019).

Selain faktor kepemimpinan, motivasi juga menjadi variabel penting yang mendorong individu untuk bekerja dengan optimal. Motivasi dipahami sebagai kekuatan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2017). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta hubungan kerja yang harmonis (Harianto et al., 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Sutanjar & Saryono, 2019). Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki dedikasi tinggi, disiplin dalam bekerja, dan berorientasi pada hasil.

Lingkungan kerja juga berperan besar dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Nabawi (2019), lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi cara seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan yang nyaman, bersih, aman, serta didukung komunikasi yang baik antarpegawai dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang tidak kondusif menurunkan efisiensi, meningkatkan stres, dan memperbesar risiko konflik internal (Hidayat, 2021). Oleh sebab itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun psikologis.

Namun, berdasarkan telaah literatur, hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja (Rosalina & Wati, 2020), sementara penelitian lain menegaskan bahwa motivasi lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas (Sapu et al., 2023). Perbedaan hasil ini menandakan adanya *research gap* yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan agribisnis seperti UD. Nur Amalina yang memiliki karakteristik tenaga kerja tradisional dan sistem produksi berbasis keterampilan manual. Penelitian ini juga relevan karena belum banyak studi empiris yang menyoroti faktor-faktor manajerial pada industri pengolahan gula merah di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut secara parsial maupun simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika hubungan antarvariabel dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor agribisnis.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan kecil dan menengah di bidang agroindustri. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi manajemen UD. Nur Amalina dalam merancang strategi kepemimpinan, sistem motivasi, serta pengelolaan lingkungan kerja yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi signifikan baik bagi pengembangan teori maupun penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia di tingkat operasional.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi yang mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis, sosial, dan lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi modern, kinerja dipengaruhi oleh kombinasi dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama menciptakan iklim organisasi produktif (Addin, 2022).

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Stephen & Robbins, 2015). Menurut Hersey (2014), gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku khas pemimpin dalam menghadapi bawahannya. Pemimpin yang menerapkan pendekatan partisipatif dan komunikatif akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dibandingkan dengan pemimpin otoriter yang menekan bawahan tanpa mempertimbangkan aspirasi mereka. Tjiptono (2019) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu menyesuaikan pendekatannya dengan karakteristik individu dan situasi organisasi.

Secara teoritis, konsep kepemimpinan dapat dijelaskan melalui *Path-Goal Theory* yang dikembangkan oleh House (1971). Teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kondisi lingkungan kerja dan kebutuhan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin yang memberikan arahan, dukungan, serta penghargaan terhadap kinerja bawahan akan menciptakan hubungan timbal balik positif yang berdampak pada peningkatan kinerja (Nawawi, 2015). Dalam konteks UD. Nur Amalina, gaya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif diyakini dapat memperkuat motivasi kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian dorongan atau energi yang mampu menumbuhkan semangat kerja seseorang agar bersedia bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan tujuan organisasi. Teori motivasi klasik seperti *Hierarchy of Needs* oleh Maslow (1943) menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh tingkat pemenuhan kebutuhan mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri. Sementara itu, Herzberg (1959) melalui *Two-Factor Theory* membedakan antara faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor higienis (gaji, kondisi

kerja, kebijakan) yang bersama-sama memengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan (Winardi, 2014).

Dalam praktiknya, karyawan dengan motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan keinginan berprestasi yang lebih kuat dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah. Menurut Harianto et al. (2024), motivasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Sutanjar dan Saryono (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama ketika didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kemampuan manajemen dalam menciptakan sistem motivasi yang efektif dan berkelanjutan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran besar dalam menentukan kinerja individu. Menurut Hidayat (2021), lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan terorganisir baik akan menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang bising, sempit, atau penuh tekanan sosial dapat menurunkan semangat kerja. Nabawi (2019) menekankan bahwa lingkungan kerja tidak hanya meliputi aspek fisik seperti tata ruang dan pencahayaan, tetapi juga faktor sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan manajerial.

Dari perspektif teori sistem organisasi, lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor eksternal yang berinteraksi langsung dengan perilaku individu di tempat kerja. Teori *Human Relation* yang dikembangkan Elton Mayo menegaskan bahwa hubungan sosial dan suasana kerja yang harmonis berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan insentif material semata (Farida & Hartono, 2016). Oleh sebab itu, organisasi yang mampu membangun iklim kerja positif akan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen di kalangan karyawan. Dalam konteks UD. Nur Amalina, lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi katalis untuk meningkatkan sinergi antara pimpinan dan bawahan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Rosalina dan Wati (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian Sapu et al. (2023)

menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja bertindak sebagai variabel intervening. Sementara itu, Sasi et al. (2024) menegaskan bahwa faktor keselamatan kerja dan kompensasi juga berkontribusi pada produktivitas karyawan, sehingga memperkuat pentingnya lingkungan kerja yang aman dan mendukung.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu belum memberikan kesimpulan yang konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja (Nawawi, 2015; Tjiptono, 2019), sedangkan penelitian lain menempatkan motivasi sebagai variabel yang paling berpengaruh (Sutanjar & Saryono, 2019). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji lebih dalam, terutama dalam konteks perusahaan kecil dan menengah di sektor agribisnis yang memiliki karakteristik budaya kerja dan struktur organisasi berbeda dengan perusahaan industri besar.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui interaksi antara faktor internal (motivasi dan sikap kerja) dan faktor eksternal (kepemimpinan dan lingkungan). Dengan memahami mekanisme pengaruh tersebut, organisasi dapat merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja individu dan kolektif.

Secara konseptual, kerangka berpikir penelitian ini menempatkan gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan antara ketiga variabel bebas tersebut dengan kinerja dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya keseimbangan antara faktor psikologis dan struktural dalam sistem kerja. Dengan demikian, model penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan bukti empiris baru dalam konteks industri pengolahan gula di Kabupaten Kediri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai pengaruh antarvariabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri yang berjumlah 38 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil, teknik sampling jenuh (census sampling) digunakan, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Ghozali, 2021). Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin, dengan rentang penilaian dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Setiap variabel diukur berdasarkan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu: indikator gaya kepemimpinan mengacu pada teori Hersey dan Blanchard (2014), indikator motivasi diadaptasi dari teori Herzberg (1959) yang mencakup faktor motivator dan higienis, sementara indikator lingkungan kerja diambil dari model yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2017). Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan dimensi produktivitas, efisiensi, tanggung jawab, dan kerja sama tim sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017).

Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan akurat. Uji validitas dilakukan dengan teknik product moment correlation, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria minimum 0,60 untuk menunjukkan konsistensi internal yang memadai (Ghozali, 2021). Setelah itu, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengukur pengaruh simultan seluruh variabel independen. Besarnya kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja karyawan diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25.0. Pemilihan metode analisis ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan tujuan penelitian dan praktik umum dalam studi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pengujian empiris terhadap hubungan antarvariabel (Hair et al., 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,320), dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hal ini menandakan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan mampu mengukur konstruk yang diharapkan. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti kuesioner reliabel dan konsisten. Reliabilitas yang tinggi mencerminkan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan secara andal dalam analisis regresi (Ghozali, 2021).

Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$) yang berarti data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , menandakan tidak terjadi korelasi kuat antarvariabel bebas. Pola penyebaran titik pada uji heteroskedastisitas menunjukkan distribusi acak, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk pengujian hipotesis (Hair et al., 2019).

Model regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 3,538 + 0,641X_1 + 0,098X_2 + 0,048X_3,$$

di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 gaya kepemimpinan, X_2 motivasi, dan X_3 lingkungan kerja. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien tertinggi terdapat pada gaya kepemimpinan (0,641), diikuti motivasi (0,098), dan lingkungan kerja (0,048). Artinya, gaya kepemimpinan memiliki kontribusi paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,925 menunjukkan bahwa 92,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya 7,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial tiap variabel terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ($t = 18,558$; sig. 0,000), motivasi ($t = 4,014$; sig. 0,000), dan lingkungan kerja ($t = 2,652$; sig. 0,012) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $< 0,05$. Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 140,749 dengan tingkat signifikansi 0,000 $< 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa

ketiga variabel saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan efisien (Sugiyono, 2022).

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Path-Goal yang menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan arahan jelas, dukungan emosional, dan penghargaan terhadap prestasi bawahan akan meningkatkan motivasi dan hasil kerja (House, 1971). Hasil penelitian ini memperkuat temuan Rosalina dan Wati (2020) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Di UD. Nur Amalina, pimpinan yang berperan aktif dalam mengarahkan serta membimbing karyawan terbukti menciptakan suasana kerja lebih harmonis dan meningkatkan tanggung jawab individu terhadap target produksi.

Variabel motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan teori Two-Factor Herzberg (1959) yang membedakan antara faktor motivator (pengakuan, prestasi, tanggung jawab) dan faktor higienis (gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan). Kedua faktor ini berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang baik. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sutanjar dan Saryono (2019) yang menemukan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Dalam konteks UD. Nur Amalina, sistem insentif berbasis produktivitas dan penghargaan terhadap karyawan berprestasi terbukti meningkatkan semangat kerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya. Hasil ini menegaskan pentingnya faktor lingkungan fisik dan sosial dalam menciptakan kenyamanan kerja. Lingkungan yang bersih, terang, serta didukung hubungan harmonis antar rekan kerja dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan konsentrasi kerja (Nabawi, 2019). Penelitian ini mendukung temuan Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi intrinsik. Di UD. Nur Amalina, kenyamanan ruang kerja dan

hubungan sosial antar karyawan berperan penting dalam menjaga stabilitas produktivitas harian.

Jika dilihat secara simultan, hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi ketiga faktor tersebut menciptakan sinergi positif antara aspek manajerial, psikologis, dan lingkungan. Temuan ini selaras dengan penelitian Sapu et al. (2023) yang menemukan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dalam konteks organisasi kecil seperti UD. Nur Amalina, gaya kepemimpinan yang inspiratif, motivasi yang terkelola baik, dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan budaya kerja produktif.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep behavioral leadership theory yang menekankan pentingnya perilaku pemimpin dalam membentuk kinerja bawahannya (Hersey & Blanchard, 2014). Pemimpin yang mampu menggabungkan pendekatan instruktif dan suportif dapat menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan dan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Di sisi lain, faktor lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan eksternal yang memperkuat dorongan internal tersebut. Dengan demikian, kinerja yang tinggi merupakan hasil interaksi dinamis antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja yang saling mendukung.

Dari perspektif praktis, hasil ini menegaskan bahwa manajemen UD. Nur Amalina perlu memperkuat sistem kepemimpinan yang berbasis partisipasi dan komunikasi terbuka. Pemimpin sebaiknya tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator dan mentor bagi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali sistem penghargaan dan insentif agar lebih transparan dan sesuai dengan kontribusi individu. Upaya peningkatan fasilitas fisik seperti ventilasi, pencahayaan, dan kebersihan area produksi juga penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan mengoptimalkan kinerja.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan studi Farida dan Hartono (2016) yang menekankan pentingnya integrasi antara faktor kepemimpinan dan motivasi untuk mencapai kinerja optimal. Namun, temuan ini juga menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya, berbeda dengan hasil penelitian

Hidayat (2021) yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor paling dominan. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh konteks penelitian, di mana UD. Nur Amalina sebagai usaha kecil-menengah memiliki struktur organisasi sederhana sehingga pengaruh pemimpin lebih langsung terhadap karyawan.

Implikasi akademik dari penelitian ini adalah memperluas pemahaman tentang pengaruh faktor manajerial dan psikologis dalam konteks industri agribisnis. Penelitian ini menegaskan bahwa model kepemimpinan yang efektif tidak dapat dilepaskan dari sistem motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sementara itu, implikasi praktisnya mengarahkan perusahaan agar membangun kebijakan SDM berbasis integratif, dengan menekankan pelatihan kepemimpinan, pemberian penghargaan, dan perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi utama peningkatan kinerja.

Akhirnya, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel dan ruang lingkup. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden relatif kecil. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan lebih banyak objek dan memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Nur Amalina Kabupaten Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan terbukti menjadi faktor dominan yang menentukan arah dan kualitas kinerja karyawan melalui pendekatan partisipatif dan komunikatif yang mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab serta keterlibatan kerja. Motivasi berperan penting dalam mendorong semangat dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diemban, sedangkan lingkungan kerja memberikan dukungan eksternal yang menciptakan suasana kerja nyaman dan produktif. Secara keseluruhan, interaksi ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan hanya dapat dicapai melalui sinergi antara kepemimpinan yang efektif, sistem motivasi yang berkeadilan, dan lingkungan kerja yang kondusif, yang bersama-sama membentuk fondasi kuat bagi keberhasilan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian, disarankan agar manajemen UD. Nur Amalina memperkuat praktik kepemimpinan yang berorientasi pada komunikasi terbuka, partisipasi, dan pemberdayaan karyawan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penerapan program motivasi yang terstruktur, seperti sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan pengembangan diri, serta evaluasi kinerja yang objektif, perlu terus dikembangkan guna menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruang produksi perlu diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan kerja. Dalam jangka panjang, manajemen diharapkan mampu mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam kebijakan strategis sumber daya manusia agar tercipta kinerja yang berkelanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan dapat terus terjaga.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian*. Kunststoffe International, 106(12), 16–21.
- Addin, S. (2022). Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 5(10), 718–735.
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10–15.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hariato, K., Wardhani, R. K., & Sutapa, H. (2024). Disiplin kerja sebagai pemediasi pengaruh motivasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 126–138. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i2.9166>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2014). *Pola dasar kepemimpinan: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nawawi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sapu, G. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 141–155. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3.78>
- Sasi, Z. S. N., Syahputra, E., & Srihardiningrum, I. (2024). Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Alrava Albasia Kediri. *Ammer: Journal of Academic & Multidicipline Research*, 3(3), 44–48.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Stephen, & Robbins. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2).
- Tjiptono, F. (2019). *Strategi pemasaran: Prinsip dan penerapan*. Andi Offset.
- Winardi, J. (2014). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.