

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DIMA INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:
Nazwa Rima Mareta
NPM. 2201110133**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINIANI
2026**

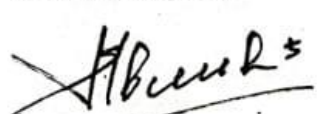
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Nama : Nazwa Rima Mareta
 Nomor Pokok/NIRM : 2201110133
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
 LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT DIMA INDONESIA

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5-8-2026 Pembimbing I : 
Dr. Iravani, S.E., M.M
 NIDN: 0207077901

Tanggal 5-8-2026 Pembimbing II : 
H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si
 NIDN: 0212016201

Mengetahui,

Dekan,



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
 NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,

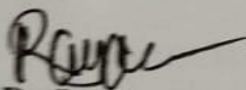
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
 NIDN: 0226028303

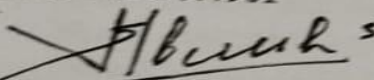
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

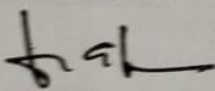
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nazwa Rima Mareta
 Nomor Pokok/NIRM : 2201110133
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
 LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT DIMA INDONESIA

Penguji Skripsi

Tanggal 5-8-2026 Ketua Penguji : 
Dr. Iravani, S.E., M.M
 NIDN: 0207077901

Tanggal 5-8-2026 Penguji I : 
H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si
 NIDN: 0212016201

Tanggal 5-8-2026 Penguji II : 
Dr. Dian Yulistarini, S.Tp., MM.Si, CCI
 NIDN: 0226028303

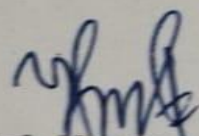
Mengetahui,

Dekan,
 Tanggal 6 Agustus 2026



Dr. H. M. Mikia, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
 NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,
 Tanggal 6 Agustus 2026


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
 NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Usahalah yang membentuk dirimu menjadi pribadi yang lebih baik. Jangan pernah takut untuk mencoba dan terus berjuang, karena setiap langkah yang kamu ambil hari ini akan menentukan masa depanmu. Suatu hari nanti, kamu mungkin akan menyesal jika tidak memberikan usaha terbaikmu sekarang.”

- BTS

PERSEMBAHAN:

- Kedua Orang Tua Tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, serta semangat tanpa henti.
- Adik Tersayang Naufal Bilfaqih
- Almamaterku

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nazwa Rima Mareta
Nomor Pokok/NIRM : 2201110133
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dima Indonesia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 12 Juli 2026
Peneliti



Nazwa Rima Mareta

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DIMA INDONESIA” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata I di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti terima kasih atas dedikasinya untuk kemajuan Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Irayani, SE.,M.M selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
5. Bapak H. Hisbullah Basri, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
7. Pimpinan serta seluruh karyawan PT Dima Indonesia yang telah memberikan izin kepada peneliti melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
8. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, semangat, serta pengorbanan yang tiada henti.

Berkat cinta, motivasi, dan kepercayaan yang diberikan, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Ibu atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

9. Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada adik tercinta Naufal Bilfaqih yang selalu hadir memberikan dukungan, semangat, serta keceriaan di setiap proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi salah satu alasan bagi penulis untuk terus bangkit ketika merasa lelah dan hampir menyerah,
10. Terima kasih kepada OYEN kucing kesayangan yang tanpa sadar telah menjadi teman setia selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadirannya memberikan hiburan, mengurangi rasa lelah, dan menjadi penyemangat di tengah banyaknya tantangan yang dihadapi.
11. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Terakhir, harapan penulis, semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, 12 Juli 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
Perumusan Masalah	8
Tujuan Penelitian	8
1.2 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Teori Perilaku Organisasi (<i>Organizational Behavior Theory</i>).....	10
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.4 Lingkungan Kerja	27
2.1.5 Motivasi Kerja.....	34
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	40
2.3 Kerangka Berpikir	47
2.4 Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Tempat Penelitian	0
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan data.....	50
3.2.1 Sumber Data	50

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Sampel.....	53
3.3.3 Teknik Sampling.....	54
3.4 Rancangan Penelitian.....	57
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	58
3.5.1 Variabel Penelitian	58
3.5.2 Definisi Operasional	59
3.6 Instrumen Penelitian	63
3.6.1 Uji Validitas	64
3.6.2 Uji Reliabilitas	65
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.7.1 Uji Normalitas	66
3.7.2 Uji Multikolinieritas	66
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	67
3.8 Teknik Analisis Data.....	67
3.8.1 Analisis Deskriptif	67
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	68
3.9 Uji Hipotesis.....	70
3.9.1 Uji F (Uji Simultan).....	70
3.9.2 Uji t (Uji Parsial)	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian.....	73
4.1.2 Visi dan Misi PT Dima Indonesia.....	74
4.1.3 Struktur Organisasi PT Dima Indonesia	75
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	78
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	80
4.3.1 Uji Validitas	80
4.3.2 Uji Reliabilitas	85
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	86
4.4.1 Uji Normalitas	86

4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	88
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.5 Teknik Analisis Data.....	91
4.5.1 Analisis Deskriptif	91
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	92
4.6.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	94
4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	95
4.7 Uji Hipotesis.....	96
4.7.1 Uji F (Simultan).....	96
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	97
4.8 Pembahasan.....	100
4..... Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia.....	100
4.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia.....	100
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia	101
4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia	102
BAB V LAMPIRAN.....	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target kerja karyawan selama bulan Juni 2026	5
Table 1.2 Data keterlambatan karyawan selama bulan Juni 2026	6
Tabel 3 1 Penelitian yang Relevan.....	50
Tabel 3.2 Waktu Pengambilan Data	53
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan	59
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	64
Tabel 3.5 Skala Likert	69
Tabel 4 1 Responden Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan umum	79
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 4.4 Uji Validasi Gaya kepemimpinan	81
Tabel 4 5 Uji Validasi Lingkungan Kerja	82
Tabel 4.6 Uji Validasi Motivasi Kerja.....	83
Tabel 4.7 Uji Validasi Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Tabel 4. 11 Hasil uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4. 12 Analisis Statistik Deskriptif.....	91
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4. 14 Analisis Koefisien Korelasi	94
Tabel 4. 15 Analisis Koefisien Determinasi	95
Tabel 4. 16 Uji F	96
Tabel 4. 17 Uji t	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	48
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Dima Indonesia.....	75

ABSTRAK

NAZWA RIMA MARETA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DIMA INDONESIA (Di bawah bimbingan ibu Dr. Irayani, S.E., M.M dan bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dima Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,738 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 73,8%, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < \alpha (0,05)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < \alpha (0,05)$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ serta merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Dima Indonesia.

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

ABSTRAK

NAZWA RIMA MARETA. The Influence of Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT DIMA INDONESIA. Supervised by Dr. Irayani, S.E., M.M. and H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT Dima Indonesia. The population in this study consisted of 70 employees, and all members of the population were used as research samples. The analytical method employed was multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics Version 27.

The results of the study indicate that Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT Dima Indonesia, with a significance value of $0.000 < \alpha$ (0.05). The coefficient of determination (R^2) was 0.738, indicating that Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation explain 73.8% of the variation in Employee Performance, while the remaining 26.2% is influenced by other variables not examined in this study. Partially, Leadership Style has a significant effect on Employee Performance at PT Dima Indonesia with a significance value of $0.027 < \alpha$ (0.05). Work Environment also has a significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.034 < \alpha$ (0.05). Furthermore, Work Motivation has a significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < \alpha$ (0.05) and is the most dominant variable influencing Employee Performance at PT Dima Indonesia.

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

RIWAYAT HIDUP

Nazwa Rima Mareta lahir di Palembang pada tanggal 29 Maret 2005, merupakan anak ke 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara, dari Bapak Eri Widodo dan Ibu Hikmah Damayanti. Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2016 lulus dari SDN 48 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2019 di SMP Negeri 29 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2022 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2022 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 12 Juli 2026

Nazwa Rima Mareta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Dalam organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi suatu keharusan agar organisasi mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Setyoningrum & Abdullah, 2024).

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat, organisasi dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas kinerja pegawai. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Ramadhani & Kuswinarno, 2024).

(Basyid, 2024) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

(Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja, dan komitmen.

Berdasarkan pendapat Kasmir tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada tiga faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Berikut penjelasan hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

(Badrianto, 2022) gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, serta perilaku anggota organisasi atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Putri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahjono (2025) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja, metode yang

digunakan dalam bekerja, serta sistem pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi, semangat, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan suhu ruangan, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal ini didukung oleh penelitian (Saeti & Abid., 2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

(Adinda et al, 2023) motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan.

(Robbins dan Judge, 2018) mengemukakan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bersemangat, serta memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Basyid, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pemimpin yang mampu memberikan penghargaan, dukungan, serta perhatian terhadap karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja diduga memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu terdapat dua variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja.

Sutrisno (2018) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan disiplin kerja, menurut Hasibuan (2016) dalam (Farhan & Kis Indriyaningrum, 2023) kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran yang dimiliki seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

PT Dima Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pemasaran berbagai produk konsumen di Indonesia. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT Dima Indonesia membutuhkan sumber

daya manusia yang berkualitas agar mampu mencapai target perusahaan dan memberikan pelayanan yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena karyawan memiliki peran langsung dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Keberhasilan PT Dima Indonesia dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari belum maksimalnya pencapaian target kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Target Kerja Karyawan Selama Bulan Juni 2026

Periode	Target %	Realisasi %
1-7 Juni 2026	100	95
8-14 Juni 2026	100	92
15-21 Juni 2026	100	90
22-30 Juni 2026	100	93
Rata- rata	100	92,5

Sumber: Bidang SDM PT Dima Indonesia, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi target kerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Rata-rata pencapaian target kerja hanya mencapai 92,5%, sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Selain pencapaian target kerja yang belum optimal, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan selama satu bulan sebagaimana disajikan pada table 1.2

Table 1.2

Data Keterlambatan Karyawan PT Dima Indonesia Bulan Juni 2026

Periode	Jumlah karyawan yang terlambat (orang)
1-7 Juni 2026	8
8-15 Juni 2026	10
16-21 Juni 2026	7
22-30 Juni 2026	9
Total	34

Sumber: Bidang SDM PT Dima Indonesia, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.2 masih terdapat karyawan yang datang terlambat selama periode pengamatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan karena dapat memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Selain itu, komunikasi antara pimpinan dan

karyawan terkadang belum berjalan secara efektif sehingga memengaruhi koordinasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja sebagian karyawan masih perlu ditingkatkan agar karyawan lebih antusias dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian. Selain itu, penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan distribusi seperti PT Dima Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia. Padahal, ketiga variabel tersebut diduga memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara menyeluruh pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dima Indonesia.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia.
4. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia .

1.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan, serta menambah wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Dima Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi pihak akademisi maupun mahasiswa dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember*. 1(1), 183–196.
- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola*. 3(3). <https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.630>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 134–143.
- Adita, K., & Windasari, V. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Warehouse PT . PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang*. 3.
- Adriani, Z., Fithriani, M. D. A., & Halimatussadiah. (2025). *Faktor Intrinsik yang Berperan pada Motivasi Kerja dari Perspektif Teori Dua Faktor pada CO BTPNS*. 4.
- Anatan, L. (2010). *Telaah Kritis Expectancy Theory Victor Harold Vroom*. 9.
- Andianto, W. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Agramas Group Jakarta Timur*. Universitas Nasional Jakarta.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Badrianto, Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 401–410.
- Basyid, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(1), 39–43.

- Chairil, M., & Faturrahman, A. P. (2025). *Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas dan Motivasi Karyawan*. 02(03), 2265–2269.
- Dahrani, & Sohiron. (2024). *Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. 4(2), 1974–1987.
- Darim, A. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*. 1, 22–40.
- Dirgahayu, E., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta*. 1(9).
- Farhan, R. M., & Kis Indriyaningrum. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Fauzan, R., Noor, A., Hodsay, Z., Tuerah, P. R., Saudin, L., Fiyul, A. Y., Rukmana, A. Y., Mesra, R., Dwi Vita Lestari Soehardi Jeferson Tanesab, & Raniadita, M. A. (2023). *MANAJEMEN DAN MOTIVASI* (D. P. Sari (ed.); 1st ed.). GET PRESS INDONESIA.
- Fitri, N. A., Basri, H., & Arifin, F. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Perantara di PT . Bank Syariah*. 13(1), 41–48.
- Ghozali, I. (2023). *Partial Least Square Smart PLS 4.0*. Yoga Pratama. <http://repository.stei.ac.id/6706/>
- Goso. (2022). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif* (U. Kalsum (ed.)). LPPI UM Palopo.
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan Pendidikan Bahasa Arab / Universitas Islam Negeri ImaHaifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data. : : *Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270.
- Haniah, N. (2013). *Uji Normalitas Dengan Metode Liliefors*.
- Hardiani, R. P., & Iristian, J. (2023). *Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan cabang dinas pendidikan wilayah sidoarjo*. 2(1), 183–189.

- Herminalina, D., Mushofa, & Huda, N. (2024). *Memahami Populasi dan Sampel : Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif*. 5(12), 5937–5948.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*. 18210047.
- Jaya, I., DM, R., & Azhari, A. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil brimob pada satuan brimob polda sulawesi selatan* *1. 3, 611–620.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia*. 5(1), 136–146.
- Lumbangaol, F. T., Sinaga, A. A. P., & Saragih, H. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kompetensi , Employee Engagement , dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako*. 6(1), 381–390.
- Mareta, S. D., & Sawiji, H. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(4), 116–133.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>
- Melvani & Utami, D. & Frecillia N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aek Tarum Pks Belida*. 1(2), 133–141.
- Morgan. (2024). *Jurnal Pendidikan : Seroja*. *Jurnal Pendidikan : Seroja*, 3(1), 136–141.
- Nadia Rahmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Dhenny Asmarazisa Azis, G. S., Widyo, W., Nabela, Yusra, D., Kuswara, D., & Wahyu Suhandi, J. L. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 12, 202–211.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban*. 1.

- Pasaribu, H., Rosidi, A., Pratama, D. A., Wambrauw, A., & Muliani, F. (2026). *METODOLOGI PENELITIAN* (B. Pramono (ed.)). Insight Media.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rafaza, A., & Rosmita, R. (2025). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KP Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 607–614. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.384>
- Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *Jma*, 2(11), 3031–5220. <https://share.google/AMzvFNxMuWQr4blpC>
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Kinerja karyawan* (N. D. Anggraeni & A. Eliyana (eds.)). Forum Pemuda Aswaja.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(4), 593–602.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Roswaty, & Fitriana, N. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sumatera Selatan*. 9(1).
- Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 101–107. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673>
- Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 13(2), 539–547.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan

- Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
<https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Santoso, W., & Az Zahra, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(2), 359–368.
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i2.1595>
- Sari, N., & Septianti, D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(1).
- Setyoningrum, P., & Abdullah, M. A. F. (2024). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Ari*. 1192, 304–317.
- Sianipar, F., Syahyuni, & Zehbi, A. M. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk*. 15(2), 60–72.
- Sihaloho, R. D., & Hotlin, S. (2019). Oleh : *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*, 9, 273–281.
- Solikin, A., Supardi, & Fatchurahman, H. . (2017). *Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri*. 16, 90–103.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.)). Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syamsuriansyah, N. R. S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R.,

Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Dewa Gede Satriawan, A. S. L., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.

Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.

Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi* (Ilham (Ed.); Pp. 1–65). Deepublish.

Utami, F., Mikial, M., & Veybitha, Y. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang*. 1(2), 172–190.

Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif*. 5(1), 144–152.

Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen Motivasi*.
https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/361459860_Manajemen_Motivasi/links/62b2b963d49f803365afd743/Manajemen-Motivasi.pdf

Wahjono, S. I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

