

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SENDANG KAMULYAN KABUPATEN BATANG

Ari Andika Saputra¹ M.Maulidin Fachrur² Dian Milasari³

^{1, 2, 3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

ariandikasaputra68@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 23 Oktober 2025

Received in revised form: 13 Desember 2025

Accepted: 31 Januari 2026

Keywords: Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work environment on employee performance. The population studied included all employees of the production section in the company, with a total sample of 64 respondents. The sampling technique used was probability sampling with stratified random sampling. Data testing used Multiple Regression Analysis with SPSS 20.0. The results showed that: (1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance, (2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) Work environment has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, organisasi membutuhkan berbagai keunggulan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Eksistensi dan kompetensi perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh manusia yang menjadi unsur penting di dalamnya. Ini berarti bahwa eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diraih melalui aktivitas manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah organisasi dalam bersaing sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (Tri Finta, 2021).

Kinerja karyawan berfungsi sebagai tolak ukur dalam evaluasi kualitas karyawan, guna mempertahankan produktivitas seluruh tenaga kerja. Kinerja karyawan juga berarti capaian yang diperoleh seorang pekerja setelah melaksanakan instruksi dan kewajibannya dalam organisasi (Muizu, 2020). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah peran pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta menjaga hubungan yang harmonis dengan anggota timnya (Simanjuntak et al., 2018). Organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya pandai memimpin, tetapi juga mampu mendorong perubahan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas pemimpinnya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan adalah motivasi. Motivasi (motivation) berasal dari bahasa Latin "movere," dengan kata dasarnya yaitu "motif" (motive), yang berarti dorongan, penyebab, atau alasan di balik tindakan seseorang (Shofiyuddin, 2023). Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, adapun faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yaitu mencakup semua alat, perlengkapan, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja baik secara individu maupun kelompok (Chalimah, 2023). Lingkungan kerja perusahaan merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Segala hal yang ada di sekitar pekerja dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, adapun faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yaitu mencakup semua alat, perlengkapan, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja baik secara individu maupun kelompok (Chalimah, 2023).

Berdasarkan wawancara Peneliti yang di lakukan pada tanggal 8 Oktober 2024 dengan salah satu pihak perusahaan yaitu bapak Yulianto selaku direktur utama di kantor PDAM SENDANG KAMULYAN Batang peneliti menemukan bahwa terdapat adanya masalah pada PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG kinerja menurun dikarenakan pimpinan tidak mampu menjalin komunikasi dengan baik, kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga menjadikan kurangnya motivasi untuk karyawan, beban kerja yang terlalu banyak menjadikan karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja masih rendah dan ketidakcocokan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Berdasarkan permasalahan dari PDAM SENDANG KAMULYAN yaitu PDAM mengalami beberapa permasalahan yang berdampak pada pelayanan air bersih kepada masyarakat. Permasalahan tersebut meliputi kebocoran pipa yang signifikan mengakibatkan kehilangan air baku dalam jumlah besar, keterbatasan sumber daya manusia yang terampil dalam perawatan dan perbaikan infrastruktur, serta minimnya investasi untuk modernisasi teknologi dan penggantian pipa-pipa tua yang sudah rapuh. Akibatnya, dari hal tersebut menjadikan kinerja karyawan menurun. Hal ini menimbulkan keluhan dari pelanggan dan berpotensi mengganggu aktivitas masyarakat sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nababan et al., 2020). Menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Syahputra et al., 2020). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Nurhidayati & Erika, 2020). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Presilawati et al., 2022). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Budiono, 2022). Menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Suryanto et al., 2019). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Ariani et al., 2020). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Caissar et al., 2022). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Husnalia et al., 2022). Menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh

Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Safitri, 2022). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Adela Putri et al., 2022). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Yantika et al., 2018). Menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Path Goal Theory

Teori Path Goal adalah sebuah konsep kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Martin Evans pada tahun 1970, kemudian dikembangkan oleh Robert House pada tahun yang sama, dan direvisi pada tahun 1996. Teori ini berlandaskan pada teori harapan *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Vroom. Teori motivasi harapan menyatakan bahwa motivasi para pengikut ditentukan oleh tiga faktor: 1. keyakinan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas, 2. usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan pencapaian tujuan, dan 3. mereka akan menerima penghargaan yang benar-benar mereka hargai (Northouse, 2016).

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang bertujuan untuk mencapai target atau sasaran suatu organisasi (Nababan et al., 2020). Kinerja adalah ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pegawai di sebuah organisasi, yang juga menjadi landasan utama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Bahdin Nur Tanjung, 2024).

Faktor pertama yang diidentifikasi sebagai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan organisasi. Kualitas seorang pemimpin sering kali dianggap sebagai salah satu faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Faktor kedua yang diidentifikasi sebagai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai. Hal ini memengaruhi individu untuk terlibat dalam kegiatan dan pekerjaan yang mendukung tujuan sebagai bentuk kepuasan. Pegawai memiliki dorongan internal yang kuat untuk berpartisipasi dalam organisasi dengan melaksanakan berbagai tugas yang diberikan.

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan bimbingan dan motivasi kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Nurkarim, 2023). Kepemimpinan adalah suatu disiplin yang mempelajari secara menyeluruh tentang cara mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang telah direncanakan (Fazira & Mirani, 2019).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah peran pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta menjaga hubungan yang harmonis dengan anggota timnya (Simanjuntak et al., 2018).

(Syahputra et al., 2020) pernah melakukan penelitian yang didalamnya terdapat penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Nurhidayati & Erika, 2020) pernah melakukan penelitian yang didalamnya terdapat penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian diatas (Presilawati et al., 2022) juga pernah melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
Motivasi (X2)

Motivasi adalah kondisi dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan berbagai aktivitas demi mencapai tujuan yang diinginkan (Tri Finta, 2021). Motivasi adalah proses yang menjadi langkah awal bagi seseorang untuk bertindak, biasanya sebagai respons terhadap kekurangan fisik atau psikologis. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan yang muncul untuk memenuhi tujuan tertentu (Suryanto et al., 2019).

Pengaruh motivasi sangat penting, baik di dalam perusahaan maupun di luar. Ketika seseorang memiliki motivasi, itu bisa mendorong mereka untuk melakukan berbagai hal yang diperlukan untuk mencapai impian dan keinginan mereka. Dalam memberikan motivasi dorongan, banyak faktor yang memengaruhinya, seperti kerja sama yang baik dalam tim atau inovasi yang ditunjukkan oleh bawahannya dalam menyelesaikan masalah.

(Suryanto et al., 2019) pernah melakukan penelitian yang didalamnya terdapat penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Caissar et al., 2022) pernah melakukan penelitian yang didalamnya terdapat penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian diatas (Ariani et al., 2020) juga pernah melakukan penelitian tentang pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan infrastruktur yang ada, yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Wahyuni & Budiono, 2022). Lingkungan kerja adalah sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta kecukupan alat dan perlengkapan kerja (Adela Putri et al., 2022).

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja yang berdampak pada emosional pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik dan efektif jika mereka berada dalam kondisi yang optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat menguras tenaga dan waktu, serta mengakibatkan pekerjaan yang tidak efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, sementara lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas mereka (Sunarno, 2021).

(Safitri, 2022) pernah melakukan penelitian yang didalamnya terdapat penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yantika et al., 2018) pernah melakukan penelitian yang didalamnya terdapat penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian diatas (Adela Putri et al., 2022) juga pernah melakukan

penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dapat terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apa pun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan (Asrulla et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa populasi dalam konsep kuantitatif adalah sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis sesuai dengan fenomena yang ada. Pada tahap awal peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan bapak Yulianto selaku direktur utama pada PDAM SENDANG KAMULYAN Kabupaten Batang pada tanggal 30 september 2024 menyebutkan data bahwa populasi keseluruhan karyawan PDAM SENDANG KAMULYAN yaitu 180 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi atau representasi dari populasi yang diteliti dan digunakan sebagai sumber data, serta dapat mewakili keseluruhan populasi. Dengan kata lain sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Asrulla et al., 2023). peneliti menggunakan sampel yang di ambil dari populasi yang benar-benar representatif (mewakili) dari banyaknya populasi tersebut. Rumus Slovin merupakan salah satu metode pengambilan sampel yang paling terkenal dalam penelitian kuantitatif. Rumus Slovin sering digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang perlu representatif, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan, dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Untuk pengambilan sampel menggunakan rumus slovin 10% (Husen, 2023). pada populasi yang berjumlah 180 karyawan sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{180}{1 + 180(0,1)^2}$$
$$n = \frac{180}{2,80}$$
$$= 64,285$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin error yang ditoleransi

Berdasarkan penjelasan di atas sampel yang didapatkan sebanyak 64,285 di bulatkan menjadi 64 sampel.

Metode Penarikan Sampel

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik Probability Sampling dengan jenis Stratified Random Sampling. Secara sederhana, probability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Dengan kata lain, setiap unit dalam populasi memiliki kesempatan yang setara dan merata untuk menjadi bagian dari sampel. Stratified Random Sampling Metode ini diterapkan ketika dalam populasi terdapat perbedaan atau strata tertentu (Asrulla et al., 2023).

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data tentang pendapat, sikap, perilaku, atau karakteristik lainnya (Adil, 2023). Peneliti membuat pertanyaan untuk mendapatkan data responden yang merupakan karyawan PDAM SENDANG KAMULYAN dan alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 5. Berikut adalah kategori pembobotan skala likert :

Skala Likert adalah jenis skala pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian untuk menilai sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap pernyataan tertentu (Adil, 2023).

Wawancara

Wawancara dapat dilakukan pada individu tertentu untuk mengumpulkan informasi atau data mengenai suatu masalah yang terkait dengan subjek yang dituju atau orang lain (Adil, 2023). Dalam penelitian ini, teknik wawancara digunakan untuk melakukan studi pendahuluan guna mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti serta untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.841	1.384		12.167	.000
1 Kepemimpinan	.095	.035	.315	2.735	.008
Motivasi	.146	.049	.343	2.957	.004
Lingkungan Kerja	.126	.040	.349	3.193	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, menggunakan SPSS Versi 20 Thn.2025

Berdasarkan tabel 1 model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 16,841 + 0,095 X_1 + 0,146 X_2 + 0,126 X_3 + e$$

a. Koefisien B1 = 0,095

Nilai koefisien regresi untuk Kepemimpinan (X1) menunjukkan angka Positif. Ini berarti bahwa jika Kepemimpinan lebih baik , dengan asumsi X2 dan X3 tetap konstan, maka kinerja karyawan di PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG cenderung akan meningkat.

b. Koefisien B2 = 0,146

Nilai koefisien regresi untuk Motivasi (X2) menunjukkan angka Positif. Ini berarti bahwa jika Motivasi meningkat, dengan asumsi X1 dan X3 tetap konstan, maka kinerja karyawan di PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG cenderung akan meningkat.

c. Koefisien B3 = 0,126

Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan angka Positif. Ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja lebih baik, dengan asumsi X1 dan X2 tetap konstan, maka kinerja karyawan di PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG cenderung akan meningkat.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 1 atas, berikut adalah kesimpulan dari hasil Uji t/signifikansinya:

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai 0,008, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,735 lebih besar daripada t-tabel 2,000, yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1) diterima.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai 0,004, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,957 lebih besar daripada t-tabel 2,000, yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2) diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai 0,002, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 3,193 lebih besar daripada t-tabel 2,000, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pada pengujian signifikansi t atau pengujian untuk variabel Kepemimpinan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008, nilai signifikansi menunjukkan $<0,05$ dan hasil tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima, yang artinya variabel Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada pengujian signifikansi t atau pengujian untuk variabel Motivasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004, nilai signifikansi menunjukkan $<0,05$ dan hasil tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_2 di terima, yang artinya variabel Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada pengujian signifikansi t atau pengujian untuk variabel Kepemimpinan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, nilai signifikansi menunjukan $<0,05$ dan hasil tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_3 di terima, yang artinya variabel Lingkungan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Saran dan Rekomendasi

1. Bagi peneliti mendatang, disarankan untuk menambahkan beberapa variabel independen yang lebih beragam, seperti iklim organisasi, Budaya Organisasi, serta pelatihan kerja. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk perusahaan, demi meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi PDAM SENDANG KAMULYAN BATANG, sebaiknya fokus pada kepemimpinan dan terus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan Motivasi serta Lingkungan Kerja agar karyawan dapat berkembang dan bersaing dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January).
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Bahdin Nur Tanjung, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28.
[http://repository.upiypk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB I.pdf](http://repository.upiypk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB%20I.pdf)
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Chalimah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review). *Senesis*, 1(1), 91–102. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1690>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

- Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. universitas diponegoro.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Muizu, W. O. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>
- Northouse, P. (2016). *Leadership : Theory and Practice Seventh Edition*. SAGE Publications.
- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 99. <https://doi.org/10.31602/iqt.v6i2.3559>
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI)). *Journal on Education*, 5(3), 7020–7027. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1490>
- Pendi, P. (2021). Analisis Regresi Dengan Metode Komponen Utama Dalam Mengatasi Masalah Multikolinearitas. *Bimaster : Buletin Ilmiah Matematika, Statistika Dan Terapannya*, 10(1), 131–138.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemitaaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Saputra, L. A., & Sekarwati, K. A. (2024). *Analisis Aplikasi Mcdonald's Menggunakan Technology Acceptance Model (Tam)*. 3(1), 40–48.
- Shofiyuddin. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PELITA HATI PEKALONGAN. *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1, 1–9.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.

- <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Suryanto, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agus, H., & Bukittinggi, S. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 98–109. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tri Finta, S. S. E. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA. *Among Makarti*, 14 No. 2(2), 1–12.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 1–15.
- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January).
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Bahdin Nur Tanjung, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28. [http://repository.upiypk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB I.pdf](http://repository.upiypk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB%20I.pdf)
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>

- Chalimah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review). *Senesis*, 1(1), 91–102. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1690>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. universitas diponegoro.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Muizu, W. O. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bances, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>
- Northouse, P. (2016). *Leadership : Theory and Practice Seventh Edition*. SAGE Publications.
- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 99. <https://doi.org/10.31602/iqt.v6i2.3559>
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI)). *Journal on Education*, 5(3), 7020–7027. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1490>
- Pendi, P. (2021). Analisis Regresi Dengan Metode Komponen Utama Dalam Mengatasi Masalah Multikolinearitas. *Bimaster : Buletin Ilmiah Matematika, Statistika Dan Terapannya*, 10(1), 131–138.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemituaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Saputra, L. A., & Sekarwati, K. A. (2024). *Analisis Aplikasi Mcdonald's Menggunakan Technology Acceptance Model (Tam)*. 3(1), 40–48.
- Shofiyuddin. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PELITA HATI PEKALONGAN. *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1, 1–9.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota

- Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23.
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Suryanto, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agus, H., & Bukittinggi, S. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 98–109. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tri Finta, S. S. E. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA. *Among Makarti*, 14 No. 2(2), 1–12.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 1–15.