

Kontribusi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata

Irna Febriana¹, Fitantina², Bora Alviolosa³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

irnafebriana07@gmail.com¹, fitantina@gmail.com², bora.alviolosa@gmail.com³

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 10 April 2026

Direview 27 April 2026

Disetujui 11 Mei 2026

Keywords:

Leadership, Job Satisfaction, Work Environment, and Employee Performance

Purpose— This study aims to determine the influence of leadership, job satisfaction, and work environment on employee performance at PT Kirana Permata Muara Enim.

Design/methodology— The research design is associative. The independent variables in this study are leadership, job satisfaction, and work environment, while the dependent variable is employee performance. The population in this study was the permanent employees of the factory and office at PT Kirana Permata Muara Enim, totaling 282 people. A sample of 74 employees was selected using the 10% Slovin formula and cluster sampling. Primary data in this study were obtained from questionnaires, while secondary data were obtained from documentation. The data analysis techniques used were multiple linear regression, hypothesis testing (F-test and t-test), and the coefficient of determination.

Findings - The results of the F test (simultaneous) indicate a significant influence of leadership, job satisfaction, and work environment on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. The results of the t-test (partial) prove that there is a significant influence of leadership on employee performance, there is an influence of job satisfaction on employee performance, and there is an influence of work environment on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. The coefficient of determination shows that leadership, job satisfaction, and work environment are able to contribute to increasing employee performance by 60.2%.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN:2548-1622

e-ISSN: 2716-4039JurnalMOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen krusial dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan tindakan yang berkaitan dengan karyawan, yang mencakup tahap-tahap penerimaan, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan, (Mokobombang & Natsir, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau

serangkaian aktivitas pada pekerjaan tertentu selama suatu periode, yang menunjukkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan tersebut (Lena et al., 2025). Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah aktivitas yang bertujuan untuk memengaruhi individu agar mereka diarahkan untuk mencapai tujuan

sebuah organisasi. Kepemimpinan yang tepat dapat memperbaiki kinerja karyawan, karena seorang pemimpin mampu memberikan bimbingan, bantuan, dan semangat dalam melakukan tugas, (Syafe'i et al., 2018).

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mencakup aspek lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis lainnya, (Shafira Putri et al., 2025). Kepuasan kerja sangat terkait dengan performa karyawan, sebab mereka yang merasakan kepuasan cenderung lebih bersemangat, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berupaya untuk menghasilkan karya yang terbaik.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menciptakan tingkat kenyamanan yang tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang diciptakan oleh lingkungan kerja berimbas pada bagaimana karyawan serius dalam bekerja, sehingga mendapatkan dukungan yang membuat karyawan menjadi lebih baik (et al Susilowati., 2021). Keadaan ini memiliki dampak terhadap karyawan selama mereka menjalankan pekerjaannya dalam rangka mendukung fungsi perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja memainkan peranan krusial bagi karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif dan efisien.

PT. Kirana Permata Muara Enim merupakan anak perusahaan dari PT Kirana Megatara Tbk. Perusahaan ini terkenal sebagai salah satu pabrik karet pertama di Indonesia yang mendapatkan sertifikasi *Forest Stewardship Council* (FSC) untuk pengelolaan karet yang berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menjaga kepercayaan mitra bisnis dan efisiensi proses produksi perusahaan. Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa permasalahan dalam pencapaian target perusahaan yang tidak merata. Beberapa indikator menunjukkan bahwa masalah seperti tidak konsistennya pencapaian target produksi, kurangnya kerja sama antarkaryawan, serta pengawasan yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi tantangan yang perlu segera ditangani oleh manajemen perusahaan. Hasil pra-riset menunjukkan bahwa dalam lingkup kinerja, masalah yang terjadi adalah pencapaian target produksi dinilai masih belum konsisten, kerja sama antarsesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai masih perlu mendapat perhatian, serta pengawasan terhadap

pelaksanaan tugas di lapangan dinilai masih belum berjalan secara optimal. Hasil dari riset terkait kepemimpinan, terdapat beberapa aspek kepemimpinan yang dapat ditingkatkan, di antaranya adalah penguatan ketepatan pengambilan keputusan dan penyelarasan gaya komunikasi dalam pemberian instruksi kerja. Lebih lanjut, pendampingan yang lebih intensif di lapangan saat terjadi hambatan teknis dinilai akan sangat membantu karyawan dalam menjaga konsistensi kualitas pekerjaan sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Hasil pra-riset terkait kepuasan kerja menunjukkan bahwa perhatian manajemen terhadap aspek psikologis karyawan menjadi kunci dalam mendorong optimalisasi kinerja demi tercapainya tujuan organisasi. Ditemukan bahwa sinkronisasi antara pembagian tugas dan kompetensi individu masih memerlukan penyesuaian agar operasional kerja dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, distribusi tanggung jawab tambahan perlu dilakukan dengan mempertimbangkan keseimbangan beban kerja yang ada secara lebih komprehensif. Di sisi lain, penguatan dukungan sosial antarkaryawan menjadi aspek penting yang perlu ditingkatkan untuk membangun iklim kerja yang lebih harmonis dan kondusif, mengingat tingkat kepuasan yang tinggi secara linier akan berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja memegang peranan strategis dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan. Namun, berdasarkan hasil pra-riset, terdapat beberapa aspek lingkungan fisik yang memerlukan optimalisasi, seperti pemenuhan fasilitas kerja agar lebih memadai dalam menunjang aktivitas harian. Selain itu, aspek kenyamanan kerja terkait pengendalian tingkat kebisingan dan pengaturan sirkulasi udara di ruang kerja dinilai perlu ditingkatkan untuk menjaga konsentrasi serta kebugaran karyawan. Di sisi lain, penguatan harmonisasi hubungan interpersonal antarstaf juga menjadi poin penting guna menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan suportif bagi seluruh elemen perusahaan.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian yang dilakukan oleh (Peny et al., 2026) menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri karet di Kalimantan Barat. Sementara itu, penelitian (Imam Sakhroni et al., 2025) hanya menguji variabel kepemimpinan dan komunikasi

terhadap kinerja karyawan, sehingga belum memasukkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel penting dalam model penelitian. (Shafira Putri et al., 2025) Penelitian ini menekankan kepuasan kerja dengan variabel moderasi, sedangkan penelitian (Saputra et al., 2025) hanya berfokus pada lingkungan kerja tanpa mengintegrasikan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan. Dengan demikian, penelitian yang menguji secara komprehensif pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pengolahan karet, khususnya pada PT, masih terbatas. Kirana Permata Muara Enim. Selain itu, adanya fenomena empiris berupa ketidakkonsistenan pencapaian target produksi, lemahnya koordinasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal menunjukkan pentingnya penelitian ini dilakukan untuk memperkaya literatur dan memberikan bukti empiris baru.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi dampak dan keterlibatan karyawan terhadap meningkatnya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja di perusahaan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Imam Sakhroni et al., 2025). Sejalan dengan itu, menurut (Syafe'i et al., 2018) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam teori kepemimpinan, terdapat beberapa pendekatan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi bawahannya, salah satunya adalah teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, yang menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan

kondisi dan kesiapan bawahan (Susan Febriantina et al., 2025). Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian arahan yang jelas, pengambilan keputusan yang tepat, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan. Karyawan yang mendapatkan dukungan dan arahan dari pemimpin cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga target organisasi dapat tercapai secara optimal (Imam Sakhroni et al., 2025). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syafe'i et al., 2018), serta (Febianti et al., 2025) yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

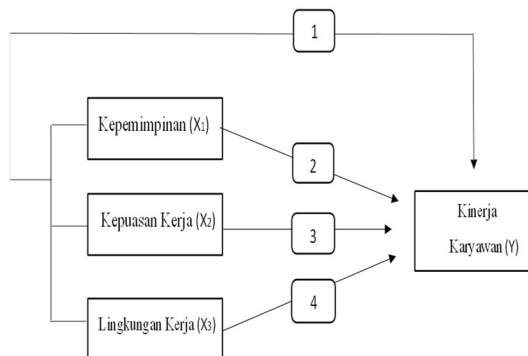
Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka (H. Susilowati et al., 2025). Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapinya. Dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja (Febianti et al., 2025). Teori ini menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Peny et al., 2026), serta (Shafira Putri et al., 2025) yang menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja meliputi segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya, baik secara fisik maupun nonfisik (Henryanto Abaharis & Suchi Dwinanda, 2023).

Dalam teori ergonomi kerja yang dikembangkan oleh Ergonomics, lingkungan kerja yang dirancang sesuai dengan kebutuhan fisik dan psikologis pekerja dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, serta produktivitas kerja. Teori ini menekankan pentingnya penyesuaian fasilitas, tata ruang, pencahayaan, suhu ruangan, dan hubungan sosial dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan konsentrasi, efektivitas, dan efisiensi kerja (Munawaroh et al., 2025). Hal tersebut didukung oleh penelitian (Herdilah et al., 2023) serta (Munawaroh et al., 2025) yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H_1 : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode ini dinamakan kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka dan analisis yang diterapkan memanfaatkan statistik. (Sugiyono, 2022). Penelitian ini dilakukan di PT. Kirana Permata Muara Enim, yang beralamatkan di Jl. Lintas Prabumulih-Baturaja KM 44, Desa Aur, Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, Kode Pos 31173. Penelitian ini mengumpulkan data dari responden yang bekerja di PT. Kirana Permata

Muara Enim. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel secara objektif dan melakukan generalisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih luas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pabrik dan kantor di PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 282 orang. Sampel dipilih menggunakan metode Slovin. Jumlah sampel yang diambil adalah 74 responden. Adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *cluster sampling*.

Instrumen utama yang digunakan dalam Penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan. Diukur dengan skala Likert yang mengevaluasi tingkat yang meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Variabel seperti kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga diukur menggunakan item-item yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi karyawan tentang keberadaan dan efektivitas faktor-faktor ini di perusahaan mereka. Indikator variabel kinerja karyawan disusun (Kasmir, 2019). Pengembangan total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Indikator variabel Kepemimpinan disusun berdasarkan teori (Al-Abshor et al., 2025), total item pernyataan untuk variabel kepemimpinan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Indikator variabel kepuasan kerja disusun berdasarkan teori Robbins (2019) dalam (Shafira Putri et al., 2025), total item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Indikator variabel lingkungan kerja disusun berdasarkan teori Fachrezi & Khair, (2020), total item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki 4 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (*pilot test*) pada sekelompok kecil responden sebelum digunakan dalam penelitian utama.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, untuk responden yang berada pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Kuesioner didistribusikan langsung, Peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda sebagai metode untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Hipotesis dilakukan melalui Uji F (Simultan) untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, serta Uji t (Parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-

masing variabel secara mandiri. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Var	Pernyataan	Pearson Correlation (Nilai r_{hitung})	Nilai Product Moment (Nilai r_{tabel} 10%)
(X ₁)	X1.1	0.783	0.3061
	X1.2	0.818	0.3061
	X1.3	0.828	0.3061
	X1.4	0.788	0.3061
	X1.5	0.821	0.3061
	X1.6	0.781	0.3061
(X ₂)	X2.1	0.721	0.3061
	X2.2	0.751	0.3061
	X2.3	0.816	0.3061
	X2.4	0.706	0.3061
	X2.5	0.777	0.3061
	X2.6	0.832	0.3061
(X ₃)	X3.1	0.857	0.3061
	X3.2	0.838	0.3061
	X3.3	0.841	0.3061
	X3.4	0.819	0.3061
	X3.5	0.827	0.3061
	X3.6	0.793	0.3061
(Y)	X3.7	0.844	0.3061
	X3.8	0.763	0.3061
	Y1	0.777	0.3061
	Y2	0.858	0.3061
	Y3	0.855	0.3061
	Y4	0.865	0.3061
	Y5	0.856	0.3061
	Y6	0.721	0.3061

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua *person correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari 0.3061 (r_{tabel}) yang artinya seluruh pernyataan dapat dijadikan alat ukur yang valid.

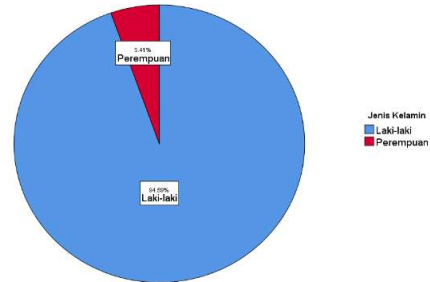
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Alpha
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.904	0.60
2	Kepemimpinan (X ₁)	0.890	0.60
3	Kepuasan Kerja (X ₂)	0.847	0.60
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	0.932	0.60

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi *Alpha* 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

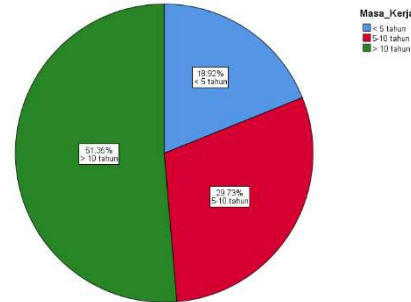
Profil Responden



Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Gambar 2. Jenis Kelamin

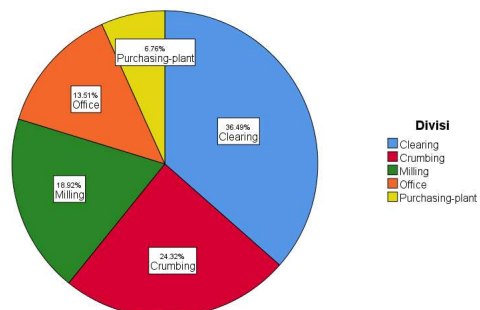
Gambar 2 menunjukkan karakteristik jenis kelamin karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 94.59% berjenis kelamin laki-laki dan 5.41% berjenis kelamin Perempuan.



Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Gambar 3. Masa Kerja

Gambar 3 menunjukkan karakteristik masa kerja karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 18.92% masa kerja < 5 tahun, sebanyak 29.73% masa kerja 5-10 tahun, dan sebanyak 51.35% masa kerja > 10 tahun.



Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Gambar 4. Divisi Kerja

Gambar 4 menunjukkan karakteristik divisi karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 36.49% divisi *cleaning*, sebanyak 24.32% divisi *crumbing*,

sebanyak 18.92% divisi *milling*, sebanyak 13.51% divisi *office* dan sebanyak 6.76% divisi *purchasing plant*.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
I	(Constant)	0.012	0.335	
	kepemimpinan	0.278	0.045	0.501
	kepuasan	0.302	0.097	0.247
	lingkungan	0.448	0.112	0.344

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 0.012 + 0.278X_1 + 0.302X_2 + 0.448X_3$$

Konstanta sebesar 0.012 (positif). Artinya, jika kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, kinerja karyawan tetap positif.

Koefisien kepemimpinan (positif) sebesar 0.278. Artinya, apabila kualitas kepemimpinan semakin baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan; sebaliknya, apabila kualitas kepemimpinan kurang baik, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan, dengan asumsi kepuasan kerja dan lingkungan kerja tetap.

Koefisien Kepuasan Kerja (positif) sebesar 0.302. Artinya, apabila Kepuasan Kerja makin baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan; sebaliknya, apabila Kepuasan Kerja kurang baik, maka akan diikuti dengan menurunnya Kinerja Karyawan, dengan asumsi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tetap.

Koefisien Lingkungan Kerja (positif) sebesar 0.448. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan; sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan, dengan asumsi kepemimpinan dan kepuasan kerja tetap.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I	Regression	15.478	3	5.159	37.76	.000 ^b
	Residual	9.564	70	0.137		
	Total	25.042	73			

Sumber: Data Diolah, 2026

Nilai F_{hitung} 37.760 > F_{tabel} 2.16 dengan Sig. F 0.000 < 0.1; ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
I	(Constant)	0.036	0.971
	kepemimpinan	6.175	0.000
	kepuasan	3.123	0.003
	lingkungan	4.006	0.000

Sumber: Data Diolah, 2026

$t_{tabel} = (df) n-k$; di mana $\alpha = 10\%$, maka $(df) = 74 - 4 = 70$ dan tingkat signifikansi = 0.01; hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1.666.

Koefisien kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} 6.175 > nilai t tabel sebesar 1.666. Hasil uji Sig. t 0.000 < 0.1; ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Koefisien Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} 3.123 > nilai t_{tabel} sebesar 1.666. Hasil uji Sig. t 0.003 < 0.1; ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Koefisien Lingkungan Kerja dengan nilai t_{hitung} 4.006 > nilai t_{tabel} sebesar 1.666. Hasil uji Sig. t 0.000 < 0.1; ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
I	.786 ^a	0.618	0.602	0.36964

Sumber: Data Diolah, 2026

Dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.602. Angka ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan sumbangan variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap perubahan Kinerja karyawan sebesar 60.2% PT. Kirana Permata Muara Enim. sisanya 39.8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, kepuasan

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, bahkan pada nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai positif sebesar 60,2%. Hasil ini membuktikan bahwa apabila kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan; sebaliknya, kepemimpinan yang lemah, kepuasan kerja yang rendah, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi faktor kepemimpinan, faktor psikologis, dan faktor lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, kepuasan kerja mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja (Saputra et al., 2025). Ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam membentuk perilaku kerja yang produktif sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dalam konteks PT. Kirana Permata Muara Enim sebagai perusahaan pengolahan karet, proses produksi membutuhkan koordinasi kerja yang baik, ketepatan pelaksanaan tugas, dan konsistensi hasil produksi. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin yang mampu mengarahkan, kepuasan kerja yang terjaga, serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Henryanto Abaharis & Suchi Dwinanda, 2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim dengan arah hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth

Blanchard yang menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kesiapan bawahan. Dalam perusahaan, pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan situasi kerja akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja bawahan (Al-Abshor et al., 2025). Pada PT. Kirana Permata Muara Enim, pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan tepat, memberikan instruksi yang jelas, dan melakukan pengawasan secara optimal, akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Hal ini menyebabkan proses kerja menjadi lebih terarah, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Susan Febriantina et al., 2025) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, bahkan pada nilai koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan nilai positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal dapat mencegah ketidakpuasan kerja (H. Susilowati et al., 2025). Ketika kedua faktor ini terpenuhi, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Pada PT. Kirana Permata Muara Enim, pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, perhatian atasan terhadap beban kerja, serta hubungan kerja yang harmonis antarsesama rekan kerja mampu meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, lebih bertanggung jawab, dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Widhiadnyani & Yanuar, 2025) yang

membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, bahkan pada nilai koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan nilai positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori ergonomi kerja (ergonomics) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dirancang sesuai dengan kebutuhan fisik dan psikologis pekerja mampu meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas kerja (Rahma & Astuti, 2025). Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Pada PT. Kirana Permata Muara Enim, fasilitas kerja yang memadai, tingkat kebisingan yang terkendali, serta sirkulasi udara yang baik menjadi faktor pendukung kenyamanan kerja karyawan dalam proses produksi karet. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kerja sama tim menjadi lebih baik. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih nyaman, lebih fokus, dan lebih produktif dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Henryanto Abaharis & Suchi Dwinanda, 2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kualitas kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, mencerminkan bahwa pembagian tugas yang sesuai, dukungan oleh supervisi dan dukungan dari rekan kerja memicu hasil kerja yang lebih baik. Demikian pula lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan, sehingga

perbaikan pada fasilitas fisik maupun suasana kerja nonfisik akan memberikan dampak peningkatan kinerja yang paling besar bagi karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dari PT. Kirana Permata Muara Enim. Mengingat kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal kepemimpinan, disarankan agar pimpinan dapat lebih meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan secara tepat. Disarankan pula agar pimpinan dapat memperbaiki cara penyampaian arahan pekerjaan kepada karyawan agar lebih mudah dipahami. Selain itu, disarankan agar pimpinan dapat lebih aktif hadir dan terlibat langsung dalam memberikan solusi ketika terdapat kendala di lapangan sehingga karyawan merasa mendapat dukungan penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada kepuasan kerja, disarankan dapat mengevaluasi kembali pembagian tugas kepada karyawan agar lebih disesuaikan dengan kemampuan dimiliki sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih optimal. Disarankan pula dapat lebih mempertimbangkan beban kerja karyawan yang sudah ada sebelum memberikan tugas tambahan. Selain itu, disarankan agar seluruh karyawan dapat membangun budaya saling mendukung dan menghargai satu sama lain sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih positif dan harmonis. Pada lingkungan kerja, disarankan agar dapat meningkatkan kelayakan fasilitas kerja yang tersedia. Disarankan pula agar dilakukan upaya pengelolaan tingkat kebisingan di area kerja serta perbaikan sirkulasi udara di ruang kerja. Selain itu, disarankan agar seluruh elemen perusahaan dapat bersama-sama membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Abshor, J., Pendidikan, J., Islam, A., Chasanah, Z. U., & Mubarak, A. (2025). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darut Taqwa 02 Segonagung Purwosari Pasuruan. In *Jurnal Pendidikan Agama Islam* (Vol. 2, Number 3).
- Febianti, R., Yamaly, F., & Safitri, E. (2025). Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 115–125. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i3.62>
- Henryanto Abaharis, & Suchi Dwinanda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 91–104. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.189>
- Herdilah, N. A., Septiliani, L., Septimia, S., & Rodyah, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. In *Syntax Admiration* (Vol. 4, Number 1).
- Imam Sakhroni, T., Alamsyah, & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 5, 119. <https://doi.org/https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/356>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo.
- Lena, I., Sutikno, B., & Fhikri, R. (2025). ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Vol. 11, Number 2).
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Munawaroh, Retno Asih, W., Setiawan, A. H., & Novia, N. A. (2025). Analisa Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11 (10.D), 12–18. <https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11768>
- Peny, T. L. L., Bainhana, I., & Laazar Eshana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(B), 325–351.
- Rahma, S. A., & Astuti, S. B. (2025). Pengaruh Ergonomi pada Kantor Teknik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Jurnal Pengetahuan & Perancangan Desain Interior* | (Vol. 13, Number 1).
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Shafira Putri, N., Idris, M., Isnaini Asiati, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Muhammadiyah Palembang Alamat, U., Jend Ahmad Yani, J., & Palembang Sumatera Selatan, U. (2025). Peran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Motivasi terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja Publishing Institution. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Alfabeta.
- Susan Febriantina, Jonathan Nofaomasi Daeli, Khalizah Alfi Fadhliah, Ulayya Antania Hanjani, & Zahra Aisha Febrila. (2025). Kepemimpinan dan Motivasi: Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Student Research*, 3(5), 34–44. <https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3505>
- Susilowati., et all. (2021). *Kepuasan Kerja UMKM Giriloyo : Ditinjau dari Motivasi*.
- Susilowati, H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Kepuasan Kerja UMKM Giriloyo: Ditinjau dari Motivasi Ekstrinsik-Instrinsik, Lingkungan dan Beban Kerja. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Syafe'i, D., Hadi, M., Muzna, & Yulanda, P. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*.
- Widhiadnyani, G. A. S., & Yanuar. (2025). FAKTOR PENDORONG KINERJA: STUDI TENTANG LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA. 07(03), 917–926.