

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar**

**Muhammad Fadel<sup>✉</sup> Bahar Sinring, Nurhayati Azis**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia, Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. POS Indonesia Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan data Kuesioner yang bersumber dari karyawan PT. POS Indonesia Cabang Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan menggunakan Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. POS Indonesia cabang Makassar yang berjumlah 102 orang dan yang menjadi Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 orang yang dipilih melalui metode rumus sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Gaya kepemimpinan; Motivasi; lingkungan kerja; dan Kinerja.*

### **Abstract**

This research aims to determine the influence of leadership style, motivation and work environment on employee performance at PT. POS Indonesia Makassar Branch. This research uses questionnaire data sourced from employees of PT. POS Indonesia Makassar Branch. The method used in this research is multiple regression analysis method using a questionnaire. The population in this study were permanent employees of PT. POS Indonesia Makassar branch numbered 102 people and the sample in this study was 102 people selected using the census formula method. The results of this research show that based on a partial test, the variables of leadership style, motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Leadership Style; Motivation; Work Environment; And Performance.*

---

Copyright (c) 2025 Muhammad Fadel

✉ Corresponding author : [muhammad.fadel@gmail.com](mailto:muhammad.fadel@gmail.com)

Email Address : [muhammad.fadel@gmail.com](mailto:muhammad.fadel@gmail.com); [bahar.sinring@umi.ac.id](mailto:bahar.sinring@umi.ac.id); [nurhayati.azis@umi.ac.id](mailto:nurhayati.azis@umi.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, oleh karena itu sebuah instansi perlu menumbuhkan kinerja pegawai yang kompetitif sehingga organisasi tersebut memiliki keunggulan bersaing terhadap organisasi / instansi lain. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, organisasi / instansi memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. SDM

merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja instansi/perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan ini dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar yang terletak di jalan Slamet Riyadi dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan, dan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, yaitu mempercepat pembangunan melalui pembangunan jaringan komunikasi antar daerah. Memiliki banyak cabang di Indonesia dan memiliki banyak karyawan yaitu 154 orang karyawan, yang diantaranya 102 orang karyawan tetap dan 52 orang karyawan kontrak. Untuk itu diperlukan karyawan yang berkompeten diberbagai bidangnya. Hal ini karena tugas jasa pelayanan pos dan produk-produk pelayanan lainnya yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) sangat kompleks. Tentunya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan munculnya pesaing-pesaing dibidang yang sama.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (dependen variabel) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) Wilson (2015:4). Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sehingga peranan pemimpin sangatlah penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan perusahaan Wilson (2015:4). Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja seefektif mungkin sesuai dengan perintahnya. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Nitisemito (2010:81), gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh pegawainya. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya

manusia untuk bisa menggunakan semua kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya untuk mencapai kinerja yang sebaik mungkin. Selain dari gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal lainnya yang penting yang harus dipahami seorang pemimpin untuk mengatur bawahannya adalah bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena karyawan tersebut memiliki perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat untuk diatur seperti halnya mesin, modal, dan gedung, karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga untuk memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut. Salah satu cara untuk mengintegrasikan kedua hal tersebut adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawan. Motivasi adalah keadaan seseorang atau individu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Handoko, (2012:250). Dengan motivasi ini, pemimpin dapat mendorong potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif, sehingga dapat mencapai tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, apabila para Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terwujud dalam tindakan dan pelaksanaan tugas sehari-hari yang mempunyai pengaruh dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang diukur dalam ukuran kinerja.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang terampil, mampu, dan cakap, tetapi yang terpenting adalah karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Peran penting dari pemimpin serta motivasi atau dorongan kerja, lingkungan kerja juga memiliki andil yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya juga tidak terlepas dari lingkungan kerja yang dianut oleh para Karyawan dalam bekerja. Lingkungan Kerja yang ada pada masing-masing Karyawan tercermin dalam sikap dan perilaku Karyawan pada melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja menjadi sangat penting sebagai sebuah organisasi karena dianggap mampu mempengaruhi kinerja kearah lebih baik, serta mampu mempengaruhi kinerja setiap pegawai.<sup>1</sup> (Al-Giffari, A., Sinring, B., Alam, R., & Dewi, R. (2022)).

Menurut Sunyoto (2013;43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga akan ikut serta berpengaruh pada tingkat kehadiran karyawan tersebut, mungkin karena ia merasa terlalu terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, atau bisa terjadi karena adanya konflik dan kesulitan untuk berhubungan dengan rekan kerjanya, serta kurangnya fasilitas pendukung yang diberikan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi keinginannya untuk bekerja secara optimal.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:118) yang mengatakan lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Hal-hal diatas harus dimiliki oleh perusahaan, begitu halnya dengan PT. Pos Indonesia, dimana PT. Pos Indonesia sangatlah penting keberadaannya karena sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Selain alat komunikasi, perusahaan ini juga sebagai alat penghubung antara daerah satu dengan daerah lainnya. Salah satu kebutuhan hidup yang tidak kalah penting adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya penduduk yang saling mengirim barang ketempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Berdasarkan kenyataan tersebut banyak bermunculan jasa pengiriman barang swasta, sedangkan jasa pengiriman pemerintah dari dulu sampai sekarang hanya satu, yaitu PT. Pos Indonesia (Persero). Salah satu rendahnya motivasi Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Makassar, dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran pegawai. Untuk mengetahui tingkat absensi Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Makassar, Untuk mengetahui tingkat absensi pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. : Jumlah Karyawan dan Data Kehadiran Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Makassar Tahun 2019-2023 :

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah
		Izin	Sakit	Cuti	Alpa	
2019	175	26	14	39	29	108
2020	176	23	15	43	34	115
2021	179	24	19	50	37	130
2022	154	27	25	41	39	132
2023	154	39	37	40	43	159

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makasssar 2024

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Pos Indonesia dapat dilihat bahwa pada data absensi kehadiran karyawan yang diaman tahun 2019 karyawan yang tidak hadir sebanyak 108 orang, dengan keterangan alpa sebanyak 29 orang. Selanjutnya pada tahun 2020 terdapat 115 orang karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan alpa sebanyak 34 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja kian meningkat menjadi 130 orang karyawan dengan keterangan alpa 37 orang. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat 39 orang karyawan yang tidak hadir bekerja karena alpa. Kemudian pada tahun 2023 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja sebanyak 159 orang dengan keterangan alpa sebanyak 43 orang. Menurut informasi dari pihak kantor pos, karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan keterangan alpa memiliki beberapa alasan seperti sengaja mangkir dalam bekerja, ada urusan yang mendesak dan ada juga beralasan sakit namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor. Dari data absensi karyawan diatas dapat kita lihat bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang tidak hadir terus meningkat, hal ini menandakan bahwa kondisi kinerja karyawan sudah tidak baik lagi. Dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada hari kerja dan meninggalkan tugasnya tentu akan menghambat pencapaian kinerja karyawan tersebut dan menghambat pencapaian kinerja perusahaan. Tidak hanya itu hal tersebut juga menyebabkan beban pekerjaan yang tidak seimbang karena adanya

pekerjaan yang menumpuk, sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik. Kualitas pekerjaan tentunya juga akan menurun dan ini juga tentunya berdampak terhadap motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menumpuk tersebut. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar memiliki beberapa masalah yang harus segera diatasi, seperti hal nya ada keterlambatan pengiriman surat atau paket, kerusakan dan kehilangan barang kiriman serta penolakan paket karena pembungkusan paket kiriman tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan. Hal seperti ini mungkin sering terjadi pada perusahaan jasa pelayanan surat ataupun paket lainnya, dengan adanya keluhan ini tentu membangun citra buruk perusahaan, dimana masyarakat menganggap kinerja kantor pos kurang baik. Hal ini tentu saja merupakan suatu fenomena yang menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar belum mencapai kinerja yang optimal. Seperti terlihat pada tabel berikut mengenai rekapitulasi jumlah komplain pelanggan kepada pihak kantor pos.

Tabel 2. : Rekapitulasi Jumlah Komplain Pelanggan tahun 2019-2023:

No	Tahun	Komplain Pelanggan
1	2019	1.731
2	2020	1.208
3	2021	1.316
4	2022	2.400
5	2023	3.032

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar 2024

Fenomena selanjutnya dapat dilihat dengan adanya peningkatan jumlah komplain atas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan yaitu pada tahun 2019 komplain pelanggan sebesar 1.731. Pada tahun 2020 jumlah komplain turun sebesar 1.208. Selanjutnya pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 1.316 dan jumlah ini terus meningkat hingga mencapai 3.032 pada tahun 2023. Ini menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan. Adanya jumlah kenaikan yang cukup besar tersebut mengidentifikasi adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Permasalahan kinerja karyawan tersebut harus ditangani dengan baik agar tidak menyebabkan terganggunya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Terjadinya peningkatan keluhan tersebut dikarenakan pelayanan jasa yang diterima oleh pelanggan PT. Pos Indonesia Persero Cabang Makassar tidak sesuai dengan harapannya, akibatnya pelanggan mengeluh dan tidak puas, ketidakpuasan ini dapat berdampak pada loyalitas PT. Pos Indonesia persero cabang Makassar. Kasus tersebut bisa dilihat dari komplain yang diberikan oleh para konsumen seperti : keterlambatan titipan pelanggan baik dalam penjemputan maupun pengantaran, kerusakan barang serta terkadang kehilangan titipan. Pengaduan ini dapat memberikan citra buruk pada kinerja yang dilakukan PT. Pos Indonesia (Persero). Hal ini juga dipengaruhi oleh pemikiran seseorang yang terkadang menganggap atau berfikir bahwa Pos melayani dengan tidak baik. Terkadang pelanggan mengeluh bahwa kurang tanggapnya pengaduan pada PT. Pos Indonesia (Persero), itu membuat pelanggan kecewa dimana konsumen harus melakukan pengaduan berulang-ulang namun tidak ada kejelasan jawaban terkait paket yang dikirim ataupun yang diterima. Berdasarkan data jumlah karyawan dan data kehadiran karyawan serta rekapitulasi jumlah komplain pelanggan yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, maka perlulah adanya perbaikan

kualitas kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Permasalahan dari gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar adalah kurangnya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya saat manajer mereka tidak ada ditempat, sedangkan karyawan lainnya sibuk dengan pekerjaannya. Tidak hanya itu ada juga karyawan yang saat jam kerja sudah berada di kantin. Dan juga kurang tegasnya sikap pemimpin terhadap para karyawannya yang sering tidak hadir pada saat hari kerja. Permasalahan yang terlihat dari segi motivasi yaitu kurangnya semangat kerja karyawan di karenakan rutinitas kerja yang terlalu monoton sehingga timbul rasa bosan dan kemalasan dari dalam diri karyawan. Terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan yang telah memiliki prestasi kerja yang baik, hal itu membuat karyawan seperti kurang mendapat suatu dorongan yang bisa membuat mereka tetap mempertahankan hasil yang mereka capai.

Kemudian fenomena dari lingkungan kerja berdasarkan pra riset yang penulis lakukan yaitu, ada beberapa pencahayaan di ruangan yang kurang maksimal, sehingga karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar merasa kurang konsentrasi dalam bekerja, tidak hanya itu penggunaan warna di dalam ruangan kerja yang terlihat membosankan juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kurangnya fasilitas pendukung yang diberikan dan ada beberapa fasilitas yang rusak juga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Aswadi Lubis (2015:36) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan kerja. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik motivasi, dan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan nya. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189- 193) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Penelitian ini bukan hal baru karena telah banyak diteliti oleh peneliti lainnya namun kebaruan (novelty) penelitian ini adalah terjadi perbedaan hasil penelitian dari penelitian Yuningsih 2018 hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya motivasi dan peatihan yang berpengaruh signifikan sedangkan penelitian Saputra 2018 hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sangat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar”.

## **METODOLOGI**

Dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan paradigma penelitian ini, penulis melakukan penelitian di kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar yang terletak di Jalan Jl. Slamet Riyadi No.10, Bulu Gading, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90111, Indonesia. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus 2024 sampai Oktober 2024.

### **Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data
  - a. Data Kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto Sugiyono,(2014:6).
  - b. Data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang di angka/scoring Sugiyono, (2014:6).
2. Sumber Data
  - a. Data Primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada Karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.
  - b. Data Sekunder. Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2017), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Makassar yang berjumlah 102 orang. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan tetap PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Makassar yaitu sebanyak 102 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014).
2. Observasi. Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.
3. Dokumentasi. Teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan (dalam uji t). Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat Kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dapat diterima jika Nilai sign. < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel.

Tabel 17. Uji Hipotesis (Uji -t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.490	.289		1.698	.093
X1	.294	.069	.340	4.238	.000
X2	.345	.087	.347	3.954	.000
X3	.245	.079	.245	3.089	.003

a. Dependent Variable: y

Sumber : SPSS 25.0 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas yaitu uji-t (parsial) menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai sigifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,238 >$  nilai t tabel  $1,666$ . Maka dapat disimpulkan bahwa (H1) diterima, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
- 2) Nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,954 >$  nilai t tabel  $1,666$ . Maka hipotesis kedua (H2) diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

- 3) Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,089 >$  nilai  $t$  tabel  $1,666$ . Maka hipotesis kedua ( $H_3$ ) diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan

### Pengujian Model (Uji-F)

Pengujian model penelitian berupa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan Uji-F .

Tabel 18 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.146	3	3.715	56.941	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.394	98	.065		
<b>Total</b>	<b>17.540</b>	<b>101</b>			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : SPSS 25.0 yang diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F sebesar 56.941 dengan tingkat signifikan 0,000 jika di nilai dari tingkat signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,005. Hal ini berarti bahwa variabel- variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) layak untuk memprediksi kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R square pada analisis regresi berganda.

Tabel 19. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.624	.25544

Sumber : SPSS 25.0 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 18 koefisien determinasi memiliki adjusted R square sebesar 0,624. Hal ini berarti 62,4 % kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya  $(100\% - 62,4\%) = 37,6\%$  dijelaskan oleh variabel- variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Gaya Kepemimpinan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja pegawai pada suatu organisasi. Gaya kepemimpinan pada PT Pos Indonesia (Persero) cabang Makassar dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari jawaban responden dari kuesioner yang telah dibagikan dengan keseluruhan nilai rata-rata 4,26 dengan kriteria jawaban baik. yang pertama yaitu Tingkat komunikasi antara pemimpin dan bawahan, Tingkat kepercayaan pemimpin dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada bawahan, Tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dan Tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan kerja yang baik. Penelitian Sesuai dengan penelitian Saputra /2018 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru yang menemukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **Motivasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar**

Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan agar mencapai keberhasilan. Dengan adanya motivasi diharapkan akan membuka pandangan dan sikap pegawai untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Motivasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos cabang Makassar dikategorikan baik hal ini terlihat dari jawaban responden dari kuesioner yang telah dibagikan dengan keseluruhan nilai rata-rata dengan kriteria jawaban baik. Diantara beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih berada dibawah rata-rata keseluruhan, seperti pada Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi dengan nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkannya adalah dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan seperti skill training yang ditujukan untuk pegawai.. Walaupun demikian, pegawai perlu lebih meningkatkan motivasi dalam diri dan kreatifitasnya sehingga menjadi pegawai yang lebih unggul dan berprestasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih / 2018 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial hanya motivasi dan pelatihan yang berpengaruh signifikan

#### **Lingkungan Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada beberapa penelitian yang sudah dilaksanakan dijelaskan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, variabel penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017: 45) bahwa nilai signifikan  $0.000 < 0.050$ , artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian menurut Maulana, dkk (2017: 184) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 (0,000

semakin baik lingkungan kerja, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat, maka dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Leblebici, dkk (dalam, Josephine & Harjanti, 2017) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (4,238) > ttabel (1,982) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar dapat dikatakan cukup baik, maka diharapkan agar pimpinan dapat memberikan pendekatan sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik, pimpinan juga diharapkan lebih mampu menciptakan hubungan yang kondusif antar karyawan serta harus bisa mengatur system kinerja perusahaan yang lebih baik. Secara parsial variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung (3,954) > ttabel (1,982) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tentang motivasi terhadap kinerja karyawan dihasilkan bahwa semakin tinggi motivasi, ternyata kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar maka kinerja karyawan akan ikut meningkat tinggi. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu kinerja yang sudah baik harus tetap dipertahankan namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung (3,089) > ttabel (1,982) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya yang ada didalamnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya.

Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian.

## Referensi :

- Al-Giffari, A., Sinring, B., Alam, R., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 494-504.
- Nahrin, N., Mas' ud, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 244-262.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2 (3).
- Toto, A. B., Bijang, J., & Kamase, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Umar, F., Serang, S., Mallongi, S., & Azis, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 66-75.
- Immanuel, H. C., Ali, R., & Alimuddin, F. (2023). Gaya Kepemimpinan & Motivasi Kerja: Pendorong Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 273-280.
- Yanti, D., Damrus, D., Zhafira, N. H., & Manan, A. A. (2024). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 5(2), 207-214.
- Zebua, I. I. I., Baene, E., Telaumbanua, E., & Zebua, E. (2024). Analisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meminimalisir resiko kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor cabang Gunungsitoli. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(2), 197-210.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Turnitin pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi sebagai variabel Intervening.
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Jurnal Optimal*, 20(1), 27-42.
- Mahendra, V. N., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung. *Matua Jurnal*, 3(1), 25-34.
- Setyowati, D. (2022). Kinerja Karyawan Akuntansi PT Pos Indonesia Surakarta Masa Pandemi. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 232-247.
- Gunawan, B. I., & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211-227.
- Devi, T. S., & Setyawasih, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Manifest*, 3(01), 26-50.