

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. BECKJORINDO PARYAWEKSANA

Nurjihan Imtina¹, Hendri Dunan²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

E-mail: [^{1\)}nurjihan.22011091@student.ubl.ac.id](mailto:nurjihan.22011091@student.ubl.ac.id)

[^{2\)}hendri.dunan@ubl.ac.id](mailto:hendri.dunan@ubl.ac.id)

Abstrak

Di era persaingan global yang semakin ketat, industri jasa di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cepat, termasuk industri jasa surveyor seperti PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 36 orang, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Informasi yang diperoleh dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner secara langsung, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Seluruh variabel penelitian ini terbukti bahwa valid dan reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat serta lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama pada perusahaan jasa surveyor.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

In an era of increasingly fierce global competition, the service industry in Indonesia is experiencing rapid growth, including the surveyor service industry such as PT. Beckjorindo Paryaweksana Bandar Lampung Branch. This study aims to find out and analyze the influence of leadership style and work environment on work motivation. This study uses a quantitative method with an associative approach. The number of samples was 36 people, who were selected using saturated sampling techniques (census). The information obtained by means of interviews and direct questionnaire dissemination was then processed and analyzed using SPSS software version 25 by including validity test, reality test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and determination coefficient. The results of the study showed that partially the variables of leadership style, and the variables of the work environment had a positive and significant effect on work motivation. Simultaneously, leadership style and work environment have a positive and significant effect on work motivation. All variables in this study were proven to be valid and reliable, which was shown by a Cronbach Alpha value greater than 0.60. The results of this study show that the application of the right leadership style and a supportive work environment are important factors in increasing employee work motivation especially in surveyor service companies.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin ketat, industri jasa di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cepat, termasuk industri jasa surveyor seperti PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan surveyor adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar berjalan efektif dan efisien, sehingga membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merujuk pada proses pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Dunan & Sulistiandari, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Siregar et al., 2024). Gaya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang akan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan suatu kinerja pegawai. Peran seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan bagaimana pertumbuhan serta kelangsungan berjalannya suatu organisasi ataupun instansi (Marlius & Yulita, 2024). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Kartono, 2019). Aspek gaya kepemimpinan meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional (Kartono, 2019).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Marisyah, 2022). Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Aspek lingkungan kerja meliputi pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, kebisingan, fasilitas, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Wau, 2022). Motivasi kerja adalah suatu keadaan atau faktor dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tugas yang telah diberikan kepadanya dalam bekerja guna memajukan tujuan perusahaan (Widjaja & Alam, 2023). Motivasi kerja adalah dorongan usaha seorang karyawan untuk meraih sasaran dan keberhasilan bersama dalam organisasi perusahaan (Yonathan & Barusman, 2025). Motivasi kerja adalah proses-proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam bekerja sehingga mendorong individu untuk memberikan usaha yang tinggi, fokus pada tujuan organisasi, dan mempertahankan usaha tersebut hingga tujuan tercapai (Robbins & Judge, 2021). Aspek motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan kemandirian,

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2021). Karyawan yang diinstruksikan atau dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dikatakan termotivasi. Karyawan yang memiliki sikap mental positif terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil kerja yang terbaik. Untuk memenuhi tujuan kerja, yaitu tujuan utama dari bisnis, karyawan harus berada di tempat kerja dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, memahami situasi dan kondisi, serta mengarahkan upaya terbaiknya (Dunan & Gunawan, 2023).

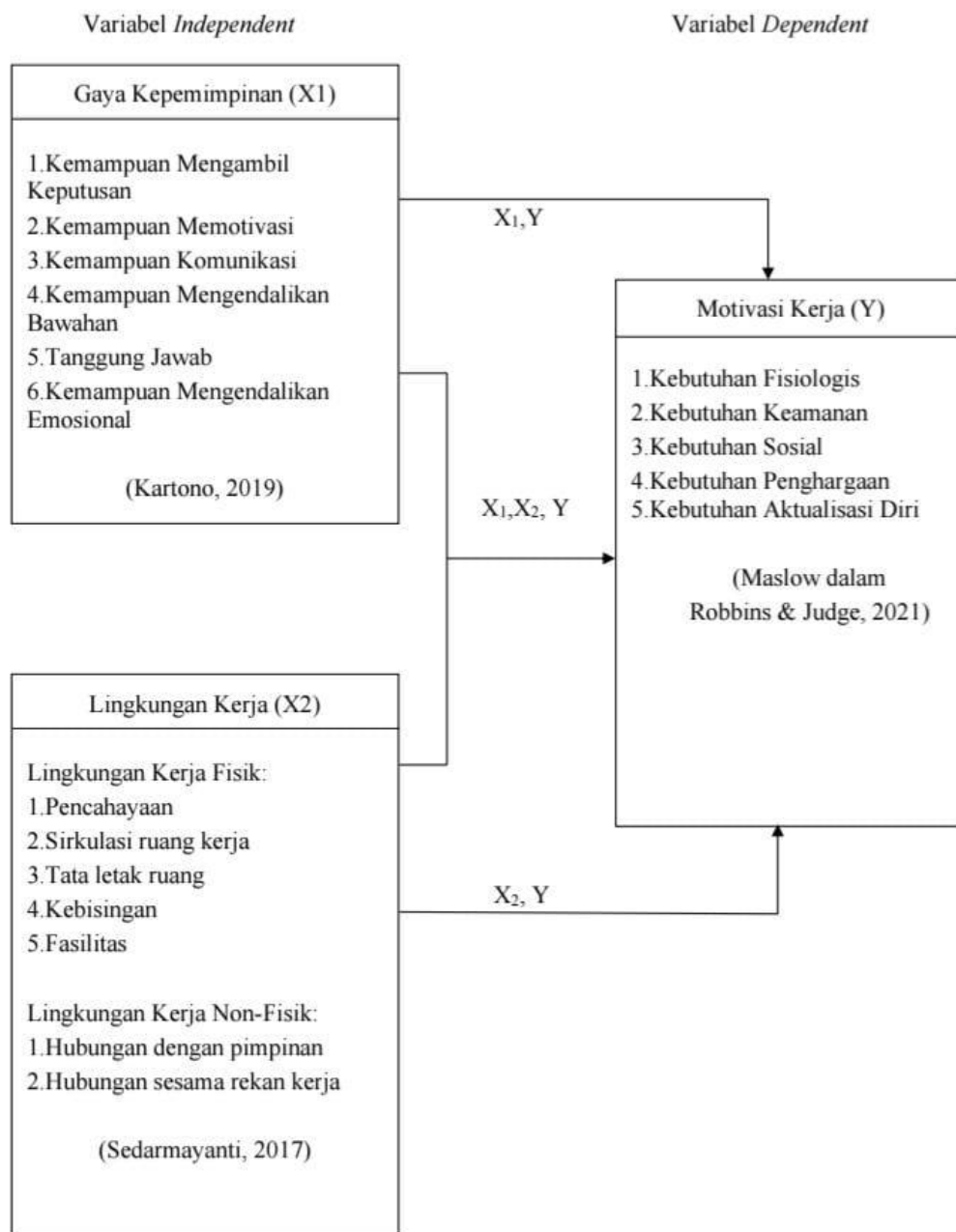
Terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan antar divisi. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja, terutama ketika mendapat jenis pekerjaan tertentu yang menuntut tanggungjawab lebih, hal tersebut disebabkan oleh adanya beban kerja yang bertambah, serta jam kerja yang tidak dapat diprediksi, hal itu berdampak terhadap keterlambatan dalam penyusunan dan penyerahan laporan pekerjaan. Ditemukan juga adanya instruksi dari pimpinan bagian yang cenderung berubah-ubah, hal itu disebabkan oleh kebutuhan masing-masing client yang berbeda-beda. Dari sisi lingkungan kerja, ditemukan masalah kebisingan yang disebabkan oleh lalu-lalang kendaraan disekitar tempat kerja, hal itu disebabkan letak tempat kerja yang berada di tengah-tengah pemukiman penduduk.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam penelitian ini yaitu beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Sari et al., 2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Akan tetapi, hasil yang berbeda dari (Wahyudin et al., 2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Sementara itu, penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Amalia, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Manao, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Kebaharuan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung yang belum pernah diteliti dalam penelitian sebelumnya, khususnya pada sektor jasa surveyor. Kebaharuan penelitian ini juga terletak pada penerapan *Self-Determination Theory* dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada perusahaan jasa surveyor, yang masih jarang dibahas pada penelitian sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung". Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
H3: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada karyawan PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 kategori yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju (2) Tidak Setuju (3) Netral (4) Setuju (5) Sangat Setuju. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi, menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
	X1.1	0,684	0,329	Valid
	X1.2	0,789	0,329	Valid
	X1.3	0,727	0,329	Valid
	X1.4	0,578	0,329	Valid
	X1.5	0,633	0,329	Valid
	X1.6	0,749	0,329	Valid
	X1.7	0,703	0,329	Valid
	X1.8	0,710	0,329	Valid
	X1.9	0,667	0,329	Valid
	X1.10	0,819	0,329	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
	X2.1	0,733	0,329	Valid
	X2.2	0,758	0,329	Valid
	X2.3	0,779	0,329	Valid
	X2.4	0,642	0,329	Valid
	X2.5	0,680	0,329	Valid
	X2.6	0,546	0,329	Valid
	X2.7	0,774	0,329	Valid
	X2.8	0,658	0,329	Valid
	X2.9	0,629	0,329	Valid
	X2.10	0,758	0,329	Valid
Motivasi Kerja (Y)				
	Y1	0,746	0,329	Valid
	Y2	0,625	0,329	Valid
	Y3	0,660	0,329	Valid
	Y4	0,634	0,329	Valid

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Y5	0,753	0,329	Valid
Y6	0,735	0,329	Valid
Y7	0,619	0,329	Valid
Y8	0,657	0,329	Valid
Y9	0,691	0,329	Valid
Y10	0,660	0,329	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 1. hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	10 item	0,886	Reliabel
X2	10 item	0,873	Reliabel
Y	10 item	0,870	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji realibilitas diatas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07334768
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.052
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig senilai 0,200 melebihi nilai signifikansi 0,05. Hasil analisis ini memperlihatkan sebaran data residual terdistribusi normal.

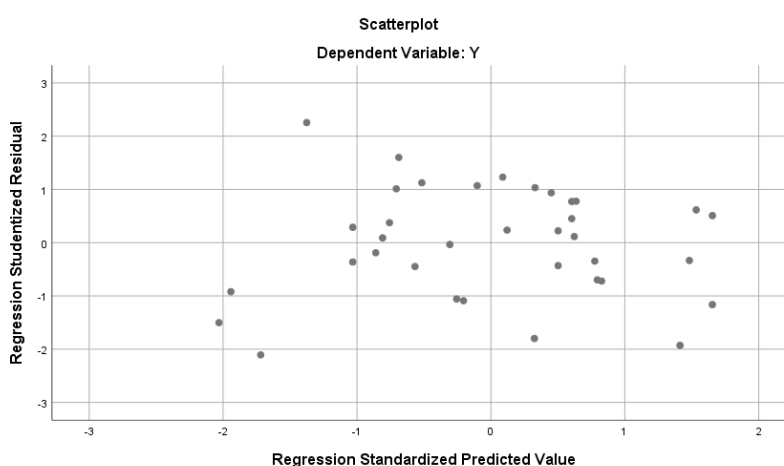
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.339	7.170		1.163	.253		
	X1	.471	.144	.475	3.282	.002	.806	1.240
	X2	.331	.158	.303	2.092	.044	.806	1.240

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan *statistics* VIF sejumlah 1,240 dengan *collinearity tolerance* keduanya sejumlah 0,806. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Gambar 2. hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa scatterplot diatas menunjukkan titik-titik tersebar secara acak, tidak berbentuk pola atau menyerupai bentuk pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.339	7.170		1.163	.253
	X1	.471	.144	.475	3.282	.002
	X2	.331	.158	.303	2.092	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 5. hasil uji analisis regresi linear berganda diatas, pengaruh variabel independent terhadap dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 8.339 + 0,471X_1 + 0,331X_2 + e$$

1. a = 8.339 yaitu konstanta gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja
 2. b1 = 0,471 yaitu bersifat positif, artinya variabel independen gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y).
 3. b2 = 0,331 yaitu bersifat positif, artinya variabel independen lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y).
- Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y). Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.339	7.170		.253
	X1	.471	.144	.475	.002
	X2	.331	.158	.303	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 6. hasil uji t diatas, ditemukan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t-hitung berjumlah 3,282, yang melebihi dari t-tabel yang berjumlah 2,032, dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Menandakan hal ini berpengaruh signifikan antar variabel yang diuji. Maka, hipotesis nol (H0) ditolak dan H1 diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) mendapatkan nilai t-hitung berjumlah 2,092, yang melebihi dari t-tabel yang berjumlah 2,032, dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Menandakan hal ini berpengaruh signifikan antar variabel yang diuji. Maka, hipotesis nol (H0) ditolak dan H2 diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	263.298	2	131.649	13.141	.000 ^b	
Residual	330.591	33	10.018			
Total	593.889	35				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Berdasarkan Tabel 7. hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.410	3.165

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 8. hasil uji koefisien determinasi diatas ditemukan nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,666 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 66,6%. Di sisi lain, nilai koefisien determinasi yaitu 0,443 menyatakan bahwa variabel bebas dalam model tersebut menjelaskan 44,3% perbedaan variabel terikat, selebihnya dipengaruhi oleh elemen lain diluar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y). Secara parsial dapat dilihat hasil dari uji T Gaya Kepemimpinan (X1) yang memperoleh nilai konstanta sebesar 8,339 dengan nilai konstanta X1 0,471, nilai t_{hitung} sejumlah 3,282 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,5$. Dengan menggunakan nilai batas signifikan 0,05 maka nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,032, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laia, 2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di puskesmas hilisataro kecamatan toma kabupaten nias selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y). Secara parsial dapat dilihat hasil dari uji T Lingkungan Kerja (X2) yang memperoleh nilai konstanta sebesar 8,339 dengan nilai konstanta X2 0,331, nilai t_{hitung} sejumlah 3,282 dengan tingkat signifikan $0,044 < 0,5$. Dengan menggunakan nilai batas signifikan 0,05 maka nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,032, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wainggai et al., 2025) yang

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Cabang Bank Papua Abepura, Kota Jayapura.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Dapat dilihat dari hasil uji F bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari batas signifikan yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zuliani & Ezizwita, 2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung, perusahaan agar dapat terus menyempurnakan penerapan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong motivasi kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Bandar Lampung untuk dapat menjaga dan meningkatkan motivasi kerja dengan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan secara optimal, menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun pimpinan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang lebih relevan dan berpotensi memengaruhi motivasi kerja, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, atau pengembangan karier. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas objek penelitian dan menambahkan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Dunan, H., & Gunawan, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 614–619. <https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.19711>
- Dunan, H., & Sulistiandari, A. (2023). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Motivasi Terhadap Performance Pertandingan Atlit Karate di Forki Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 7(3), 625–629. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1134>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Grafindo Persada.
- Laia, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Hilisataro Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah*

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

- Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1). <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JIM>
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jim.v5i1.576>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 576–585.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marlius, D., & Yulita, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 271–280.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33559/eoj.v6i3.2292>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed). Pearson.
- Sari, A. A. A., Nurman, Dipotmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Niaga Semen. *Journal of Economic Research*, 1(1), 35–47.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56799/joer.v1i1.5>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19361>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudin, M. B. B., Baidlowi, I., & Kasnowo. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada UD . Restu Bumi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03(04), 903–909.
- Wainggai, Y. P., Noch, M. Y., Akbar, M. A., Zakaria, & Husen, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Cabang Bank Papua Abepura. *Jurnal Economic Resources*, 8(2).
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Widjaja, A. L., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1).
<https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>
- Yonathan, H., & Barusman, M. Y. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Florindo Makmur (SB7). *ECo-Fin: Economics and Financial*, 7(1).
<https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2018>
- Zuliani, S. A., & Ezizwita. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 697–702. <https://doi.org/https://doi.org/10.62379/jbem.v2i3>