

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SATPAM PT. GADA INDO TAMA DI UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Adi dya Prihantoro¹⁾, Giyono²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: ad.prihantoro@gmail.com¹⁾, giyonounsa11@gmail.com²⁾

Abstract

The job of security teams is very important because they help keep things safe and ensure that everything runs smoothly in a company. This research seeks to examine how motivation, leadership approach, and workplace atmosphere impact the effectiveness of security personnel at PT Gada Indo Tama stationed at Sebelas Maret University in Surakarta. The study used a quantitative method called multiple linear regression. The results show that each of the three factors motivation, leadership style, and work environment positively and strongly impact how well security staff perform. Each factor had a t-value of 3.679, 2.762, and 4.529, which are all higher than the t-value of 2.013 found in statistical tables. Together, these three factors also have a strong combined effect on security guard performance, as shown by an f-value of 36.668, which is much higher than the f-table value of 2.80 and has a very low significance level of 0.0001. These results affirm that enhancing motivation, adopting appropriate leadership styles, and fostering a supportive workplace can greatly enhance the performance of security personnel. Subsequently, companies are exhorted to proceed to create these three perspectives in arrange to optimize the execution of security units.

Keywords: *leadership style, motivation, multiple linear regression, security guard performance, work environment*

PENDAHULUAN

Kinerja satuan keamanan (satpam) memiliki peranan yang signifikan dalam memastikan terciptanya kondisi yang aman dan nyaman di area kerja. Satpam tidak hanya bertugas untuk mengawasi dan melindungi area tempat mereka bertugas, tetapi juga memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran operasional suatu organisasi. Besarannya kebutuhan akan profesionalisme dan kinerja efektif dari petugas keamanan mendorong lembaga untuk mengenali berbagai elemen yang berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Salah satu elemen yang berpengaruh besar terhadap kinerja petugas keamanan adalah dorongan atau semangat dalam diri untuk menjalankan tugas dengan baik. Ketika satpam memiliki semangat yang tinggi, mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih semangat dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, jika dorongannya rendah, maka hasil kerja dan produktivitas mereka bisa menurun. Motivasi dapat bersumber dari berbagai hal, seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pada dasarnya motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mempengaruhi individu agar berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini akan

mendukung anggota satpam dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Hal ini berlandaskan pada anggapan bahwa menjalani pekerjaan tanpa motivasi bisa dengan cepat menyebabkan kebosanan, karena tidak ada faktor moral yang mendukung agar tetap stabil dalam jangka panjang. Motivasi adalah elemen yang sangat penting bagi setiap orang, termasuk anggota tim keamanan. Motivasi berfungsi sebagai faktor kunci dalam menjalani aktivitas sehari-hari, mengarahkan sebuah kelompok, dan mencapai sasaran organisasi dengan cara yang efisien (Alfian & Mujisi, 2020).

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja petugas keamanan. Pemimpin yang andal mampu meningkatkan kinerja pegawai, memperlerat hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok, serta mendorong dedikasi yang lebih besar terhadap peran dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menurunkan semangat dan loyalitas para satpam, sehingga berdampak pada penurunan kinerja mereka. Pemimpin yang sukses dapat mengkomunikasikan keinginan dan pengetahuan yang dimilikinya agar timnya dapat berfungsi dengan baik. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk membimbing orang lain menuju pencapaian tujuan bersama, sehingga sangat penting bagi mereka untuk menjadi teladan yang positif, karena setiap anggota tim cenderung mengamati dan menirukan tindakan pemimpin mereka. Dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai, seorang pemimpin dapat mendorong anggotanya untuk tumbuh dan mencapai hasil yang lebih maksimal (Maulana & Yahya, 2024).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja petugas keamanan. Suasana kerja yang kondusif meliputi fasilitas fisik yang memadai, lingkungan yang menyenangkan, dan hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Lingkungan profesional yang positif bisa meningkatkan keterikatan pegawai, sehingga mereka dapat berprestasi lebih baik. (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, (2021), menyatakan suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan rasa puas kerja petugas keamanan dan secara signifikan meningkatkan efisiensi mereka. Di sisi lain, jika kondisi lingkungan kurang baik, hal itu dapat menimbulkan stres dan mengganggu kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Satuan pengamanan (satpam) memegang peranan krusial dalam memelihara keamanan dan ketertiban di berbagai lingkungan, termasuk lembaga pendidikan seperti universitas. Kinerja mereka tidak hanya bergantung pada kekuatan fisik, namun juga dipengaruhi oleh beberapa aspek manajerial, seperti motivasi, gaya kepemimpinan atasan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks PT Gada Indo Tama yang bertugas di Universitas Sebelas Maret Surakarta, ketiga faktor ini sangat relevan untuk diteliti guna memastikan tercapainya kinerja optimal dari setiap personel keamanan. Motivasi memberikan dorongan internal bagi satpam untuk bekerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan, baik yang bersifat otokratis, demokratis, maupun *laissez-faire*, dapat memengaruhi semangat kerja dan keterlibatan satpam dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, baik dalam segi fisik maupun psikologis, juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja yang efektif. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Satpam Pt Gada Indo Tama di Universitas Sebelas Maret Surakarta"

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja satpam PT Gada Indo Tama di Universitas Sebelas Maret Surakarta?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja satpam PT Gada Indo Tama di Universitas sebelas Maret Surakarta?
3. Apakah kondisi tempat kerja memengaruhi tingkat kerja satpam di PT Gada Indo Tama yang berada di Universitas Sebelas Maret Surakarta?

Tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana sikap semangat kerja memengaruhi kinerja satpam di PT Gada Indo Tama yang berada di Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana cara memimpin memengaruhi kinerja satpam di PT Gada Indo Tama yang berada di Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja satpam di PT Gada Indo Tama yang berada di Universitas Sebelas Maret Surakarta

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Maslow (1943) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan dasar yang terorganisir dalam lima tingkatan yang disusun menyerupai piramida, dengan kebutuhan paling mendasar berada di bagian paling bawah. Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup, dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam dunia kerja, motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Franklyn dalam Effendy (1993), Gaya kepemimpinan mengacu pada cara pemimpin memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan dibagi menjadi otokratis (pengambilan keputusan sepenuhnya oleh atasan), demokratis (melibatkan partisipasi bawahan), dan *laissez-faire* (kebebasan penuh bagi bawahan). Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya dengan kebutuhan tim cenderung lebih berhasil meningkatkan kinerja.

Lingkungan Kerja

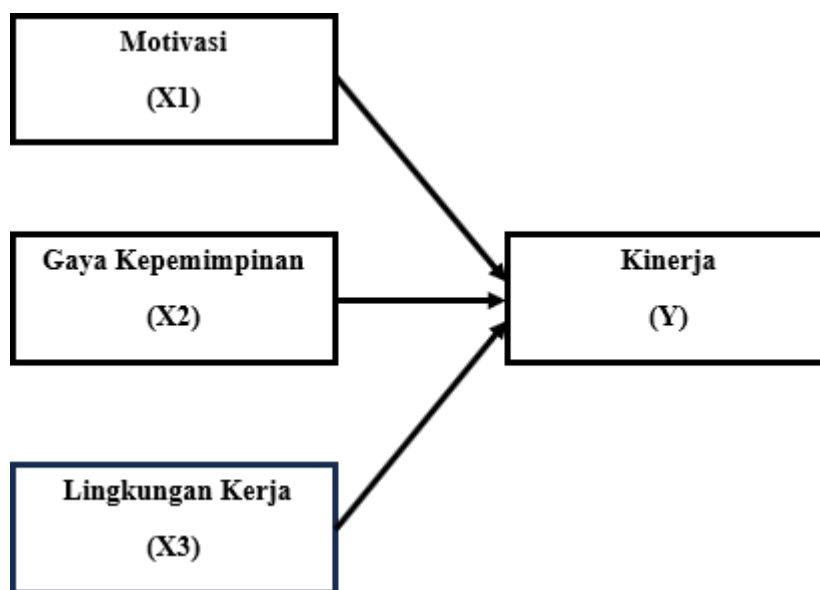
Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan mental di tempat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendorong hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan lingkungan yang efektif serta meningkatkan kesetiaan dan hasil kerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari usaha seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Robbins (1996), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung.

PENELITIAN TERDAHULU

1. Alfian dan Mujisi (2020), menemukan bahwa ada hubungan yang berpengaruh antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja dengan kemampuan kerja anggota polisi.
2. Penelitian Putra & Pasaribu (2022), menemukan bahwa kinerja karyawan di PT Tumbakmas Niagasakti mengalami penurunan akibat penerapan gaya kepemimpinan otoriter.
3. Penelitian Khasanah (2021), menemukan bahwa kombinasi motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan CV. Pola Prakarya sebesar 13,5%.
4. Penelitian Andar et al. (2022), menemukan bahwa kinerja pegawai BKPD Kabupaten Bantaeng secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

5. Penelitian Dipoatmodjo et al. (2021) menemukan bahwa kinerja karyawan CV. Ibunda dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.
6. Penelitian Latief & Bahasoan (2023), menemukan bahwa kinerja staf di Bank Sulselbar Jeneponto meningkat secara positif dan signifikan karena gaya kepemimpinan serta motivasi kerja.
7. Penelitian Asfihani et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga kinerja satpam PT Gada Indo Tama di Universitas Sebelas Maret Surakarta dipengaruhi secara positif oleh motivasi.
2. Diduga kinerja satpam PT Gada Indo Tama di Universitas Sebelas Maret Surakarta dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan.
3. Diduga kinerja satpam PT Gada Indo Tama di Universitas Sebelas Maret Surakarta dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mencari tahu hubungan atau pengaruh antara beberapa variabel. Tujuan utamanya adalah untuk meneliti bagaimana motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja satpam. Penelitian dilakukan pada satpam PT Gada Indo Tama yang bertugas di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh satpam PT Gada Indo Tama yang bertugas di Universitas

Sebelas Maret, sebanyak 197 orang. Sampel diambil menggunakan rumus Arikunto. Karena jumlah sampel lebih dari 100 orang, maka sampel dipilih sebanyak 25 persen atau lebih dari populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 50 orang. Cara mengambil sampel menggunakan metode acak sederhana, yaitu memilih sampel secara *random* dari seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data primer: diperoleh langsung dari orang-orang yang mengisi kuesioner.
2. Data sekunder: terdiri dari dokumen dan sumber informasi yang berkaitan, seperti artikel, buku, dan laporan dari perusahaan.

Teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala *Likert* 1-5, beranjak dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner dibuat berdasarkan indikator dari tiap variabel.

Variabel Penelitian:

1. Variabel bebas (independen), yaitu: Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)
2. Variabel terikat (dependen): Kinerja Satpam (Y)

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi: Dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja.
2. Gaya Kepemimpinan: Cara atasan memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahan.
3. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan sosial tempat kerja.
4. Kinerja: Hasil kerja seseorang yang memenuhi kriteria tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Uji Validitas dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson *Product Moment*. Sebuah pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung melebihi r -tabel. Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai α lebih besar dari 0,60. Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier ganda, Uji t , uji F , dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengecek apakah kuesioner itu sah atau tidak. Sebuah kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan-pertanyaannya mampu menunjukkan apa yang ingin diukur. Dalam pengujian ini, yang diperiksa adalah nilai signifikansi serta hasil perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih tinggi daripada r tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka pernyataan tersebut dianggap sah.

Hasil Uji Validitas yang terlihat di Tabel 1, menjelaskan bahwa empat variabel penting yang menjadi subjek analisis. Setiap variabel memiliki enam item pertanyaan, dapat dilihat nilai dari perbandingan antara R hitung dan R tabel, terlihat bahwa semua indikator variabel memiliki nilai R hitung yang lebih tinggi dari R tabel, yang bernilai 0,273. Oleh karena itu, semua indikator dinyatakan valid dan semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini sah dan dapat digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Motivasi | M_1 | 0,786 | 0,273 | Valid |
| | M_2 | 0,793 | 0,273 | Valid |
| | M_3 | 0,719 | 0,273 | Valid |
| | M_4 | 0,853 | 0,273 | Valid |
| | M_5 | 0,791 | 0,273 | Valid |
| | M_6 | 0,557 | 0,273 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan | GK_1 | 0,871 | 0,273 | Valid |
| | GK_2 | 0,833 | 0,273 | Valid |
| | GK_3 | 0,764 | 0,273 | Valid |
| | GK_4 | 0,833 | 0,273 | Valid |
| | GK_5 | 0,839 | 0,273 | Valid |
| | GK_6 | 0,784 | 0,273 | Valid |
| Lingkungan Kerja | LK_1 | 0,727 | 0,273 | Valid |
| | LK_2 | 0,672 | 0,273 | Valid |
| | LK_3 | 0,797 | 0,273 | Valid |
| | LK_4 | 0,592 | 0,273 | Valid |
| | LK_5 | 0,701 | 0,273 | Valid |
| | LK_6 | 0,720 | 0,273 | Valid |
| Kinerja Satpam | KS_1 | 0,748 | 0,273 | Valid |
| | KS_2 | 0,776 | 0,273 | Valid |
| | KS_3 | 0,840 | 0,273 | Valid |
| | KS_4 | 0,792 | 0,273 | Valid |
| | KS_5 | 0,578 | 0,273 | Valid |
| | KS_6 | 0,846 | 0,273 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai keandalan kuesioner dalam mengukur variabel yang dimaksud, dengan harapan bahwa hasilnya akan tetap konsisten. Suatu variabel dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih tinggi dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Role of Thumb</i> | Keterangan |
|-------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Motivasi | 0,845 | 0,70 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,902 | 0,70 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,792 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja Satpam | 0,851 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk keempat variabel, yakni motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja satpam, semua berada di atas 0,7. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda, berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat,

sekali­gus memberikan gambaran umum tentang hubungan antar variabel. Hasil analisa regresi linier berganda pada Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 1.114 | 2.480 | | .449 | .656 | | |
| X ₁ | .466 | .127 | .465 | 3.679 | .001 | .401 | 2.493 |
| X ₂ | .171 | .097 | .193 | 2.762 | .045 | .533 | 1.878 |
| X ₃ | .674 | .149 | .563 | 4.529 | .000 | .414 | 2.415 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan hasil analisa regresi linier berganda yang dibuat dalam persamaan regresi yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1,114 + 0,466X_1 + 0,171X_2 + 0,674X_3 + e$$

Dari persamaan ini, bisa diinterpretasikan dengan cara berikut:

1. Konstanta (a/b₀) yang bernilai 1,114 menunjukkan bahwa jika semua variabel X₁ (Motivasi), X₂ (Gaya Kepemimpinan), dan X₃ (Lingkungan Kerja) adalah nol, maka variabel Y (Kinerja Satpam) tetap berada pada angka 1,114 tanpa ada perubahan.
2. Untuk koefisien regresi pada variabel X₁ (Motivasi), nilainya adalah positif 0,466. Hal ini berarti bahwa dengan menganggap X₂ dan X₃ bernilai nol, setiap peningkatan motivasi sebesar 1 poin akan menyebabkan kinerja satpam meningkat sebesar 0,466. Sebaliknya, jika motivasi menurun, kinerja juga akan menurun.
3. Koefisien regresi untuk X₂ (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan angka positif 0,171. Jika X₁ dan X₃ dianggap nol, maka peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 poin akan mengakibatkan peningkatan kinerja petugas keamanan hingga 0,171, sementara penurunan gaya kepemimpinan punya efek negatif pada kinerja.
4. Untuk variabel X₃ (Lingkungan Kerja), koefisien regresi mencatat nilai positif 0,674. Dengan asumsi bahwa X₁ dan X₂ adalah nol, jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 poin, kinerja petugas keamanan juga akan berkembang sebesar 0,674. Sebaliknya, jika kualitas lingkungan kerja menurun, kinerja akan ikut menurun.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Pada uji t, peneliti melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel sebagai panduan. Apabila nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel, maka hipotesis akan diterima. Berdasarkan hasil pengujian parsial terhadap variabel yang diteliti, dari tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai t tabel untuk 50 responden dengan 2 derajat kebebasan adalah sebesar 2,013.

1. Variabel Motivasi, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,679 yang lebih besar dari 2,013, sehingga hipotesis H1 diterima. Dengan kata lain, secara individu, variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Satpam. Berdasarkan nilai signifikansi, variabel Motivasi memperoleh angka 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara individual, Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Satpam.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan, t hitung yang didapat adalah 2,762, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,013. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, atau bahwa secara individu, variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Satpam. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satpam.
3. Variabel Lingkungan Kerja, nilai t hitung yang diperoleh adalah 4,529, yang lebih besar dari 2,013 untuk t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja secara individu berpengaruh terhadap Kinerja Satpam. Dari segi signifikansi, nilai 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 juga menegaskan bahwa Lingkungan Kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satpam.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 222.273 | 3 | 74.091 | 36.668 | .000 ^b |
| | Residual | 92.947 | 46 | 2.021 | | |
| | Total | 315.220 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4, menunjukkan nilai F signifikansi mencapai 0,0001, yang berarti angka ini lebih rendah dari 0,05, menunjukkan ada dampak signifikan secara bersamaan antara variabel independen dan variabel dependen. F tabel berada di angka 2,80, sementara F hitung mencapai 36,668, yang jelas jauh lebih besar dibandingkan F tabel. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis penelitian diterima secara keseluruhan. Oleh karena itu, H4 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel X₁ (Motivasi), X₂ (Gaya Kepemimpinan), dan X₃ (Lingkungan Kerja) memiliki efek signifikan secara kolektif terhadap variabel Y (Kinerja Satpam).

Koefisien Determinasi (R-Squared)

R² sebagai koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel yang tergantung. Pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai R² berada di antara 0 dan 1. Koefisien determinasi (R²) yang berjumlah 0,705 menunjukkan bahwa 70,5% variasi dalam performansi satpam dapat dijelaskan melalui motivasi, pola kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yang sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

Tabel 5, Hasil Pengujian Determinasi *R-Squared*

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .840 ^a | .705 | .686 | 1.42147 |

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Pembahasan

Temuan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memberikan dampak paling besar terhadap performansi satpam. Pengaruh ini mencakup kenyamanan fasilitas, hubungan antar anggota tim, serta kondisi kerja secara keseluruhan. Disusul oleh motivasi, yang mencerminkan dorongan kerja dari dalam individu. Gaya kepemimpinan juga berkontribusi, terutama dalam menciptakan komunikasi dan bimbingan yang efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Alfian & Mujisi (2020) dan Putra & Pasaribu (2022) yang menunjukkan bahwa kinerja petugas keamanan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja satpam PT Gada Indo Tama Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja satpam PT Gada Indo Tama Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja satpam PT Gada Indo Tama Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Saran

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi, jenis kepemimpinan, dan kondisi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja petugas keamanan, maka disarankan kepada manajemen PT Gada Indo Tama Universitas Sebelas Maret Surakarta untuk terus meningkatkan ketiga elemen ini secara berkelanjutan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui penghargaan, pelatihan, dan jenjang karier yang jelas. Gaya memimpin yang harus diterapkan sebaiknya bersifat kolaboratif dan terbuka agar terjalin hubungan yang positif antara pemimpin dan petugas keamanan. Di samping itu, sangat penting bagi pihak manajemen untuk membangun suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung agar kinerja petugas keamanan dapat terus berkembang dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Mujisi, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang. *JURNAL PUNDI*, 3(3), 279. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>
- Andar, S., Idris, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah

- (BPKD) Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 3(1), 103–115.
<https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2916>
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Asfihani, A., Askafi, E., Baehaki, I., & Kadiri, U. I. (2021). *PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BLITAR*.
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBUNDA DI KOTA MAKASSAR*. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.25598>
- Khasanah, N. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA CV. POLA*.
- Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR CABANG JENEPONTO*. 1(1).
- Muhammad Dafa Maulana, & Yahya Tanjung. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kamadjaja Logistics Medan*. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 3993–3999.
<https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.335>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti*. 6.