PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI PUTRA PERMATA

SKRIPSI

OLEH :

WENDYASTELA PUTRA

20190500184

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI PUTRA PERMATA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

WENDYASTELA PUTRA

20190500184

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Wendyastela Putra
NIM	:	20190500184
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Putra Permata.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 11 Januari 2024

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Suhendar Janamarta, S.E., M.M	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0405065001	NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Putra Permata.
Disusun oleh,		
Nama Mahasiswa	:	Wendyastela Putra
NIM	:	20190500184
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M).**

Tangerang, 15 Januari 2024

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Suhendar Janamarta, S.E., M.M	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0405065001	NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Suhendar Janamarta, S.E., M.M
Kedudukan	:	Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa	:	Wendyastela Putra
NIM	:	20190500184
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Putra Permata.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 15 Januari 2024

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Suhendar Janamarta, S.E., M.M	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0405065001	NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Wendyastela Putra

NIM : 20190500184

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Putra Permata.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dalam Yudisium dengan Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari …. Tanggal ….. 2024.

Nama Penguji		**Tanda Tangan**
Ketua Penguji	**Agus Kusnawan, S.E., M.M** NIDN: 0421107101	
Penguji I	**Sonny Santosa, SE., MM** NIDN: 0428108409	
Penguji II	**Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si** NIDN: 0427068101	

Dekan Faktultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, SE.,M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosem pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 15 Januari 2024
Yang membuat pernyataaan,

Wendyastela Putra
NIM : 20190500184

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM	: Wendyastela Putra
Nama	: 20190500184
Jenjang Studi	: Strata (S1)
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mottivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau mdia lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 15 Maret 2024

Penulis

(Wsendyastela Putra)

201905500184

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI PUTRA PERMATA

ABSTRAK

Pada dasarnya perusahaan yang mampu untuk bersaing dalam dunia bisnis yaitu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Namun di samping itu perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan, hal ini untuk memastikan produktivitas, kreativitas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sudah optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebar kuesioner yang berjumlah 110 responden karyawan PT Sinergi Putra Permata. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji T, dan uji F.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh persamaan linier Y = 3,930 + 0,097 + 0,244 + 0,549 yang artinya pada saat Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Demikian pula sebalinya jika Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja mengalami maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan pula.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai signifikansi dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja yaitu (0,00 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif serta signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SINERGI PUTRA PERMATA

ABSTRACT

Basically, companies that are able to compete in the business world are companies that have quality human resources. However, apart from that, companies must also pay attention to employee performance, this is to ensure that employee productivity, creativity and responsibility for their work are optimal. This research aims to find out how much influence Leadership Style, Motivation and Work Environment have on Employee Performance at PT Sinergi Putra Permata. The method used is quantitative research, namely by distributing questionnaires to 110 respondents, employees of PT Sinergi Putra Permata. Hypothesis testing uses statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination (R2), T test, and F test.

The results of data processing using SPSS 25.00 obtained a linear equation Y = 3.930 + 0.097 + 0.244 + 0.549, which means that when Leadership Style, Motivation and Work Environment increase, Employee Performance will increase. Likewise, if Leadership Style, Motivation and Work Environment suffer, employee performance will also decrease.

Based on the results of the hypothesis test, the significance value of the three independent variables consisting of Leadership Style, Motivation and Work Environment is obtained, namely (0.00 < 0.05) so it can be concluded that there is a positive and significant influence of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance in PT Sinergi Putra Permata

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Putra Permata".**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr.Limajatini, S.E.,M.M.,BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr.Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Faktultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Faktultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Suhendar Janamarta, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Orang tua, dan adik saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.

7. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, dan semangat selama penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya.Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 15 Januari 2024

Wendyastela Putra
NIM : 20190500184

DAFTAR ISI

Halaman

COVER LUAR

COVER DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK **i**

ABSTRACT **ii**

KATA PENGANTAR **iii**

DAFTAR ISI **v**

DAFTAR TABEL **ix**

DAFTAR GAMBAR **xii**

DAFTAR LAMPIRAN **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. 1

B. 5

C. 6

D. 6

E. 7

1. 7

2. 7

F. 8

BAB II LANDASAN TEORI **9**

A. 9

1. 10

2. 17

3. 20

4. 24

B. 28

C. 33

D. 33

BAB III METODE PENELITIAN **35**

A. 35

B. 35

1. 35

2. 36

3. 37

4. 38

C. 41

1. 41

2. 42

D. 43

1. 43

2. 43

E. 44

1. 44

2. 45

3. 46

F. 47

1. 47

2. 49

3. 51

4. 54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56

A. 55

1. 55

2. 58

B. 93

1. 93

a. 93

b. 94

c. 95

d. 96

2. 96

a. 96

b. 97

c. 97

d. 97

3. 98

4. 100

C. 105

1. 105
2. 106
3. 107
4. 108

BAB V PENUTUP **115**

A. 110

1. 110
2. 111

B. 112

1. 112
2. 112
3. 113

C. 113

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu 28

Tabel III. 1 Nilai Skala Likert 45

Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian 46

Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56

Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia 57

Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan 58

Tabel IV. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 58

Tabel IV. 5 Pertanyaaan 1 Gaya Kepemimpinan 59

Tabel IV. 6 Pertanyaaan 2 Gaya Kepemimpinan 60

Tabel IV. 7 Pertanyaaan 3 Gaya Kepemimpinan 61

Tabel IV. 8 Pertanyaaan 4 Gaya Kepemimpinan 62

Tabel IV. 9 Pertanyaaan 5 Gaya Kepemimpinan 63

Tabel IV. 10 Pertanyaaan 6 Gaya Kepemimpinan 64

Tabel IV. 11 Pertanyaaan 7 Gaya Kepemimpinan 65

Tabel IV. 12 Pertanyaaan 8 Gaya Kepemimpinan 66

Tabel IV. 13 Pertanyaaan 9 Gaya Kepemimpinan 67

Tabel IV. 14 Pertanyaaan 10 Gaya Kepemimpinan 68

Tabel IV. 15 Pertanyaan 1 Motivasi 69

Tabel IV. 16 Pertanyaan 2 Motivasi 70

Tabel IV. 17 Pertanyaan 3 Motivasi 71

Tabel IV. 18 Pertanyaan 4 Motivasi 72

Tabel IV. 19 Pertanyaan 5 Motivasi 73

Tabel IV. 20 Pertanyaan 6 Motivasi 74

Tabel IV. 21 Pertanyaan 7 Motivasi 75

Tabel IV. 22 Pertanyaan 8 Motivasi 76

Tabel IV. 23 Pertanyaan 9 Motivasi 77

Tabel IV. 24 Pertanyaan 10 Motivasi 78

Tabel IV. 25 Pertanyaan 1 Lingkungan Kerja 79

Tabel IV. 26 Pertanyaan 2 Lingkungan Kerja 80

Tabel IV. 27 Pertanyaan 3 Lingkungan Kerja 81

Tabel IV. 28 Pertanyaan 4 Lingkungan Kerja 82

Tabel IV. 29 Pertanyaan 5 Lingkungan Kerja 83

Tabel IV. 30 Pertanyaan 6 Lingkungan Kerja 84

Tabel IV. 31 Pertanyaan 7 Lingkungan Kerja 85

Tabel IV. 32 Pertanyaan 8 Lingkungan Kerja 86

Tabel IV. 33 Pertanyaan 9 Lingkungan Kerja 87

Tabel IV. 34 Pertanyaan 10 Lingkungan Kerja 88

Tabel IV. 35 Pertanyaan 1 Kinerja Karyawan 89

Tabel IV. 36 Pertanyaan 2 Kinerja Karyawan 90

Tabel IV. 37 Pertanyaan 3 Kinerja Karyawan 91

Tabel IV. 38 Pertanyaan 4 Kinerja Karyawan 92

Tabel IV. 39 Pertanyaan 5 Kinerja Karyawan 93

Tabel IV. 40 Pertanyaan 6 Kinerja Karyawan 94

Tabel IV. 41 Pertanyaan 7 Kinerja Karyawan 95

Tabel IV. 42 Pertanyaan 8 Kinerja Karyawan 96

Tabel IV. 43 Pertanyaan 9 Kinerja Karyawan 97

Tabel IV. 44 Pertanyaan 10 Kinerja Karyawan 98

Tabel IV. 45 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan 99

Tabel IV. 46 Hasil Uji Validitas Motivasi 99

Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 100

Tabel IV. 48 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 101

Tabel IV. 49 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan 101

Tabel IV. 50 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi 102

Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja 102

Tabel IV. 52 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan 103

Tabel IV. 53 Uji Normalitas 104

Tabel IV. 54 Uji Multikolinearitas 104

Tabel IV. 55 Regresi Linear Berganda 106

Tabel IV. 56Koefisien Determinasi 108

Tabel IV. 57Uji Parsial Gaya Kepemimpinan 108

Tabel IV. 58Uji Parsial Motivasi 109

Tabel IV. 59Uji Parsial Lingkungan Kerja 110

Tabel IV. 60Uji Simultan 110

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran 34

Gambar IV. 1 Grafik P-Plot 103

Gambar IV. 2 *Grafik Scatterplot* 105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian 126

Lampiran 2 Hasil Olahan Data 132

Lampiran 3 Data Jawaban Responden 160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang kompetitif antar perusahaan memberikan peluang dan ancaman bagi keberhasilan ataupun kelangsungan hidup sebuah perusahaan, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan bisnis sangat tergantung pada kinerja karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya yang memiliki nilai yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan menjadi modal yang berharga jika dikelola dengan baik. Pengelolahan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi artinya setiap organisasi dituntut untuk terus memperbaiki kualitas sumber dan memperkuat keterlibatan karyawan pada perusahaan agar tujuan yang ditetapkan dapat terealisasi. Dewasa ini kinerja karyawan dianggap sebagai faktor yang memiliki peran penting terhadap performa organisasi, karena secara langsung memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi melalui perilaku individu (Alsafadi & Altahat, 2021).

Kemampuan perusahaan untuk memobilisasi semangat pegawai dan meningkatkan derajat keterikatan pegawai memberikan konsekuensi positif pada peningkatan kualitas kerja perusahaan dalam memenuhi kepuasan pelanggan. Konsep kunerja karyawan mengacu pada bagaimana respon dan

perilaku karyawan memandang pekerjaannya baik terkait gaji dan karir yang dijalaninya dalam bekerja (Hinojosa-Lopez, 2022). Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia untuk memperkuat kinerja karyawan maka semakin besar kemungkinan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis bahkan mampu bersaing mengungguli pesaingnya dalam lingkungan bisnis yang tidak pasti.

Kinerja muncul bukan hanya melalui pendidikan secara formal, melainkan yang tak kalah penting yaitu dengan adanya praktik secara langsung. Pengembangan, pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan hasil. Persaingan bisnis yang ketat menuntut karyawan memiliki kemampuan dan kualitas yang luar biasa untuk dapat bersaing dalam pekerjaan. Kinerja karyawan mengacu pada kesediaan karyawan untuk memberikan komitmen yang tinggi bagi perusahaan (Chandra & Whidianto, 2023). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan hadir secara rutin di tempat kerja kemudian karyawan juga akan bekerja lebih produktif, kreatif dan loyal terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak oleh para karyawan dan menjadi bentuk kontribusinya terhadap organisasi, termasuk kualitas ataupun kuantitas produksi, siklus produksi, keterlibatan kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia. Kinerja personel organisasi berdampak pada keberhasilannya. Sumber daya manusia penting karena manusia memegang peranan penting berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Perilaku khas yang membedakan masing-masing individu dalam kelompok kerja atau lingkungan sosial dan memiliki dampak signifikan pada suatu peristiwa. Akibatnya, sumber daya manusia berdampak pada kelangsungan hidup jangka panjang. dari perusahaan akibatnya, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Iqbal *et al*., 2021).

Peranan pimpinan menentukan apa dan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dalam lingkup pekerjaan yang dipimpin. Kepemimpinan seseorang yang memberikan perhatian tinggi kepada karyawan, terbuka, menyejukkan, bisa beradaptasi dengan karyawan, murah senyum, simpatik, penuh pengertian, dan percaya bahwa para karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diembankan dan akan membuat mereka mengerjakan tugas itu dengan gembira dan penuh tanggung jawab (Novita et al., 2023). Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun tidak terlihat oleh bawahan sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan pekerjaan dan kepuasan

Motivasi kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara aktif (Hustia *et al*., 2021). Motivasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja kerja. Individu yang termotivasi akan mencapai kepuasan kerja. Pada Akhirnya ini akan mempengaruhi kontribusinya untuk bekerja lebih giat dan lebih optimal (Susanti *et al*., 2019). Motivasi,

didefinisikan sebagai keseluruhan proses mendorong atau meningkatkan karyawan agar mau bekerja sama secara sukarela dan tanpa paksaan. Adapun munculnya motivasi dapat disebabkan oleh dua faktor, yakni faktor internal dari dalam diri sendiri, dan faktor eksternal dari luar dirinya. Kemudian motivasi juga dijelaskan sebagai usaha yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkan, sementara untuk motif adalah daya penggerak bagi seseorang dalam bertindak, sebab akan mengarahkan perilakunya kesuatu tujuan dan dimotivasi melalui kehendaknya dalam meraih tujuan tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat berpeluang meningkatkan kinerja para karyawan, namun jika sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan berpotensi membuat kinerja karyawan menurun. Lingkungan kerja sangat penting sebagai pendukung dan penunjang kinerja karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan lebih baik karena dapat fokus dalam bekerja dan. Adapun yang mengindikasikan lingkungan kerja yang baik dapat diuraikan dengan upah yang kompetitif, adanya hubungan baik antara manajemen dengan karyawan, keadilan yang membuat setiap orang berkedudukan setara, serta beban kerja dengan tujuan yang menantang namun dapat dicapai.

Berdasarkan dalam pengamatan peneliti di PT. Sinergi Putra Permata peran sebagai koordinator, harus membuat karyawan memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja sehingga para karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang baik. Peneliti mengamati kepemimpinan koodinator di PT.

Sinergi Putra Permata masih rendah. Karyawan kurang memperhatikan pekerjaan dan cenderung bekerja sendiri dan sering kali tidak sesuai prosedur. Peneliti mendapati beberapa karyawan bermain handphone ketika sedang bekerja sehingga banyak waktu terbuang yang menyebabkan menurunnya produktivitas. Selanjutnya peneliti menemukan adanya keluhan karyawan mengenai kesejahteraan baik berupa gaji maupun jaminan kesehatan yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang lebih mendalam mengenai kinerja karyawan dengan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pimpinan yang kurang partisipatif dan otoriter menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja
2. Tidak adanya apresiasi baik berupa pujian maupun reward pada karyawan yang berprestasi
3. Lingkungan kerja terlalu bising sehingga kurang kondusif yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata.
2. Untuk mengetahui besarnya Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata.
3. Untuk mengetahui besarnya Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Putra Permata.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan tentang manajemen pemasaran, khususnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi PT Sinergi Putra Permata untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja demi terciptanya kinerja karyawan yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan pada masa kini dan masa mendatang.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah ilmu pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen, dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen ialah suatu ilmu dan seni yang bertujuan mengatur seluruh kegiatan, didalamnya termasuk proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan dari sumber daya yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut (Hasibuan 2018 : 9) mengatakan bahwa :

> Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien dengan serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Afandi 2018 : 1) mengatakan bahwa :

> Manajemen adalah sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Menurut (Firmansyah 2018 : 4) mengatakan bahwa :

> Manajemen adalah ilmu perencanan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Mangkunegara 2018,7) mengatakan bahwa :

> Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan.

Menurut (Hamali 2018,2) mengatakan bahwa:

> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan karyawan.

Menurut (Sadikin et al., 2020 : 202) mengatakan bahwa:

> Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga *(goal)* bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan yang strategis untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

1. Gaya Kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah proses pengaruh sosial, dimana seorang pemimpin mengatur bawahannya dan bawahannya secara sadar menunjukkan partisipasi sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Kusnawan & Marbun, 2022). Sedangkan pemimpin adalah orang yang mengizinkan atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Silaswara et al., 2021).

Menurut Kasmir (2022) mendefinisikan bahwa ;

> Gaya kepemimpinan adalah ketika Pemimpin menciptakan arah tertentu, dan bawahannya mengikuti arah itu kemudian pemimpin senantiasa memotivasi dan membimbing rekan-rekannya saat bekerja di bidang apa pun.

Menurut Tjiptono dan Diana (2019:) mengatakan bahwa :

> Kepemimpinan mengacu pada kompetensi seseorang untuk mempengaruhi dan mengatur anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurutnya diperlukan 2 faktor penting yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu kemampuan diplomasi yang baik dalam penyelesaian masalah dan kemampuan memberikan kenyamanan dan kesejahteraan kepada bawahan agar dapat berkerja sama dan loyal dalam kepemimpinannya

Menurut (Aboramadan, 2020, 5) mengatakan bahwa:

> Gaya kepemimpinan dianggap sebagai pola yang mempengaruhi perilaku individu yang didalamnya meliputi berbagai unsur seperti kharisma, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, individual pertimbangan dan pengakuan pribadi.

Berdasarkan definisi-definsi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian Gaya kepemimpinan dianggap sebagai pola yang mempengaruhi perilaku individu yang didalamnya meliputi berbagai unsur seperti kharisma, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, individual pertimbangan dan pengakuan pribadi.

b. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Aboramadan, 2020, 5) gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat (Parameswari et al., 2020). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukakan sebelumnya (Tholok et al., 2023).

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung (Widiyanto et al., 2020).

4) Kemampuan mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan dapat menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam. Tujuan memberitahu dengan nada yang bervariasi ini adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat (Parameswari et al., 2020).

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada para karyawan. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima (Hartono & Parameswari, 2021).

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, harus memiliki kemampuan dalma mengendalikan emosi. Emosi yang tidak stabil akan memengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan (Simangunsong & Parameswari, 2023).

c. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut (Simangunsong & Parameswari, 2023) beberapa tipe gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpukau oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti. Selain itu pemimpin juga mengkomunikasikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, sehingga membuat karyawan semakin percaya diri. Pemimpin juga akan memberikan contoh perilaku yang baik agar karyawan dapat mencontoh perilaku tersebut. Karyawan yang bekerja pada pemimpin kharismatik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang mengisnpirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin juga dapat membuat karyawan bergairan dalam bekerja, dan mampun membangkitkan semangat karyawan.

3) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.

4) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalam pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptkan visi yang realitis, menarik da kredibel mengenai masa depan organisasi. Visi memberikan gairan yang baru untuk menuju masa depan yang lebih baik, selain itu visi juga menjadi lompatan besar ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan dan sumber daya. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mengungkapkan visi dengan perilaku tidak hanya verbal dan memili kemampuan memperluas visi ke berbagai konteks

5) Lokasi

Kemampuan suatu usaha untuk beradaptasi dengan situasi perekonomian lingkungannya akan mempengaruhi keberlangsungan usaha itu sendiri. Sehingga, pemilihan lokasi yang tepat menjadi salah satu faktor yang penting bagi suatu usaha.

6) Biaya

Konsumen yang tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan dan tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan suatu produk atau jasa cenderung merasa puas terhadap produk atau jasa tersebut

d. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Tjiptono dan Diana (2020 : 216) ada beberapa fungsi kepemimpinan diantaranya yaitu:

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin yang bertugas atau berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah

2) Fungsi konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan apabila pemimpin perlu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan funsgi partisipasi, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan posisi masing-masing

4) Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan atau melimpahkan suatu wewenang dalam mengambil keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan.

5) Fungsi Pengendalian.

Fungsi pengendalian adalah seorang pemimpin harus dapat mengatur anggotanya secara terarah dan efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan (Santosa, 2018)

2. Motivasi

a. Definisi Kualitas Pelayanan

Perusahaan harus melakukan peningkatan Kualitas Pelayanan secara berkelanjutan agar mampu bertahan dan tetap menjadi kepercayaan pelanggan dalam pemenuhan kebutuhannya.

Menurut Arikunto (2018:83) mengatakan bahwa:

> Motivasi adalah dorongan yang berkaitan dengan emosional perasaan kepada pegawai agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan manajemen dengan berbagai upaya yang meliputi pemberian hadiah, pujian, penhargaan dan pengakuan sehingga karyawan merasa dihargai dalam peusahaan.

Menurut (Adha & Hafidzi 2019,52) mengatakan bahwa :

> Motivasi adalah pemberian tambahan semangat yang menciptakan kegairahan kerja sehingga mampu dengan baik dan bisa bekerja sama

dengan rekan kerja lainnya, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut (Padave *et al*., 2021) mengatakan bahwa:

> *Work motivation* adalah keinginan untuk mencapai sesuatu untuk mencapai kepuasan dan kinerja. Kemudian juga dijelaskan kehendak dari diri seseorang yang akan dapat mendorongnya bertindak atau sesuatu menjadi landasan atau penyebab tindakan seseorang.

Menurut (Graham, 2020) mengatakan bahwa:

> Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang kuat yang mendorong seseorang untuk kerja. Adapun motivasi juga bisa diartikan sebagai persoalan yang begitu krusial terhadap semua upaya sekelompok orang yang melangsungkan kerja sama demi meraih suatu tujuan. Kendati demikian, persoalan motivasi ini hanya bisa diakui keberadaanya ketika pada prinsipnya orang mudah termotivasi, menyediakan setiap yang mereka inginkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan motivasi adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dilakukan perusahan untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja dengan memberikan pujian dan reward atas prestasi kerja yang dilakukan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Iqbal *et al*., (2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah:

1) Faktor Internal yaitu motivasi pekerja yang berasal dari dalam diri yang mendorong seseorang bekerja lebih giat dan produktif serta percaya diri dalam bekerja (Sihombing & Kusnawan, 2022).
2) Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan

perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab hal ini akan memberikan daya tarik tersendiri bagi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja (Santosa & Selvina, 2023)

c. Indikator Motivasi

Menurut (Afandi 2018:29) menyatakan indikator motivasi terdiri dari beberapa komponen yaitu sebagai berikut :

1) Balas Jasa

Balas jasa merupakan bentuk penghargaan baik berupa uang, penghargaan dan pujian kepada karyawan berdasarkan prestasi mereka (Satrianto et al., 2020)

2) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik (Hendrawan et al., 2023)

3) Fasilitas Kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan untuk membantu pekerjaan karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan (Samara et al., 2022).

4) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai melebihi target ataupun sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Artinya beban pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik oleh pekerja (Anggraeni et al., 2023)

5) Pengakuan dari Atasan

Bentuk pengakuan, pujian dan penghargaan dari pimpinan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan akibat prsetasi dalam bekerja (Santosa et al., 2023)

6) Pekerjaan

Pekerjaan yang disukai atau diharapkan akan memotivasi karyawan untuk serius dalam bekerja (Haryati & Anggreani, 2019)

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam bisnis karena berkaitan langsung dengan segala sesuatu yang ada dalam lingkup perusahaan yang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik (Kusnawan et al., 2019).

Menurut (Anam, 2018,46) mengatakan bahwa :

> Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada tempat kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik karena rasa nyaman dan aman serta kepuasan akibat dukungan lingkungan dalam pekerjaan dan atasan".

Menurut (Darmadi, 2020,242) mengatakan bahwa :

> Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi

> karyawan dalam pekerjaan yang membantu mereka menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik. Seperti pencahayaan yang baik dan suhu udara yang dingin ataupun lingkungan yang baik.

Menurut (A. Gunawan & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa:

> Lingkungan kerja adalah suasana kerja berupa situasi dan kondisi yang ada pada tempat kerja termasuk fasilitas dan peralatan dan keseluruhan yang dapat membantu karyawan dalam bekerja.

Dari definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja, yang berupa ruangan, *layout*, sarana, dan prasarana yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Lie & Parameswari, 2023) terdapat empat (4) metode yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengukur tingkat kepuasan pelanggan yaitu

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik merupakan sarana dan prasarana yang ada pada lingkungan pekerjaan yang meliputi:.

a) Rancangan Ruang Kerja

Rancangan kerja berkaitan tata letak, tempat bekerja dan peralatan yang dapat membuat pekerja nyaman dalam bekerja (Silaswara et al., 2021).

b) Rancangan Pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan segala sesuatu yang telah ditetapkan dalam bekerja seperti metode kerja dan prosedur pekerjaan (Santosa & Prayoga, 2021)

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Hal ini dapat berupa pencahayaan, suhu, kebisingan dan suasana dalam bekerja yang dapat membuat pekerja betah dan bekerja lebih produktif (Putri & Widiyanto, 2022).

d) Tingkat *privacy*

Hal ini berkaitan dengan keluasan pribadi yang diberikan kepada pekerja dalam hal privasi kerja (Santosa et al., 2019).

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang berkaitan dengan interaksi sosial dan kondisi psikis pekerja, diantaranya:

a) Pekerjaaan yang berlebihan

Pekerjaan dengan waktu terbatas namun beban kerja belebihan akan menyebabkan ketidakstabilan kondisi pekerja yang menyebabkan kelelahan (Sulistyawan & Santosa, 2022).

b) Sistem Pengawasan rendah

Sistem pengawasan yang buruk dapat mengakibatkan kerja karyawan menjadi tidak disiplin dan lebih banyak membuang waktu serta tidak fokus dalam bekerja (Kusnawan et al., 2020)

c) Stress dan Frustasi

Stress dan Frustasi memberikan efek pada pekerjaan dan kepuasan pekerja yang berujung pada keluarnya pekerja dari perusahaan, hal ini akan menghambat kestabilan operasional kerja (Natalia & Janamarta, 2022).

d) Seringnya terjadi Perubahan

Perubahan yang terlalu sering akan membuat karyawan sulit untuk beradaptasi sehingga pekerja menjadi kurang produktif (Putri & Widiyanto, 2022).

e) Perselisihan antar karyawan

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing dalam pencapaian tujuan ataupun perselisihan karena perbedaan pribadi yang nantinya mengganggu kelancaran kerja dalam perusahaan (Nurul Ichsan et al., 2020).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi 2018:70) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1). Pencahayaan

Cahaya penerangan yang baik dapat memberikan kenyamanan dan fokus pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, namun pencahayaan yang kurang baik dapat menghambat pekerjaan dan membuat pekerja kelelahan dalam bekerja (Kusnawan, 2018).

2). Warna

Warna dapat membuat suasana hai dalam bekerja menjadi meningkat, khususnya warna dapat menenangkan keadaan jiwa mereka, sehingga dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, maka kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terjaga.

3). Udara

Udara yang baik dengan sirkulasi udara yang lancar akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, tidak kepanasan, gerah dan lainnya yang dapat mengganggu pekerjaan mereka (Edy et al., 2021).

4). Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya (Touriano et al., 2023).

4. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut (Mangkunegara 2018 : 9) mengatakan bahwa :

"Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang menunjukkan performa karyawan".

Menurut (Luciana & Kusnawan, 2023) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut (Kusnawan et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat di simpulkan pengertian Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas ataupun kuantitas dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak betentangan dengan hukum, moral, dan etika

b. Faktor-Faktor Pemilihan Lokasi

Menurut (Santoso & Fitriyanti 2020,34) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan *(ability)* terdiri dari kemampuan potensi *(IQ)* dan kemampuan *reality (knowledge + skill).* Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Santosa & Prayoga, 2021)

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut (Afandi 2018 : 89) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

a. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya (Rachel & Kusnawan, 2022).

b. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya (Kusnawan & Siregar, 2022).

c. Efesiensi dalam Melaksanakan Tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya sehingga akan memberikan hasil positif bagi perusahaan berupa efisiensi dalam pengeluaran (Gunawan & Kusnawan, 2023).

d. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan dan rekan kerja (Surbakti & Kusnawan, 2022).

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit (Saputra & Parameswari, 2022).

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum dengan ketepatan yang sesuai dengan prosedur perusahaan (Hanapi & Parameswari, 2023)

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Kusnawan & Lena, 2022).

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan namun dalam pekerjaan tindak kejujuran akan membuat karyawan bekerja secara adil dan tidak berbuat curang (Winardi & Parameswari, 2022)

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan (Widiyanto et al., 2020)

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Solihatun, Akhmad Darmawan, Fatmah Bagis (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan dari total responden sebanyak 132 orang membuktikan bahwa motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,562 dengan nilai sig 0,001 < 0,05 artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian linkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,339 dengan nilai sig 0,021 < 0,05 artinya lingkungan kerja berpenaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga
2	Dwi Elfitra Azahra (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan Motivasi	s. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan,

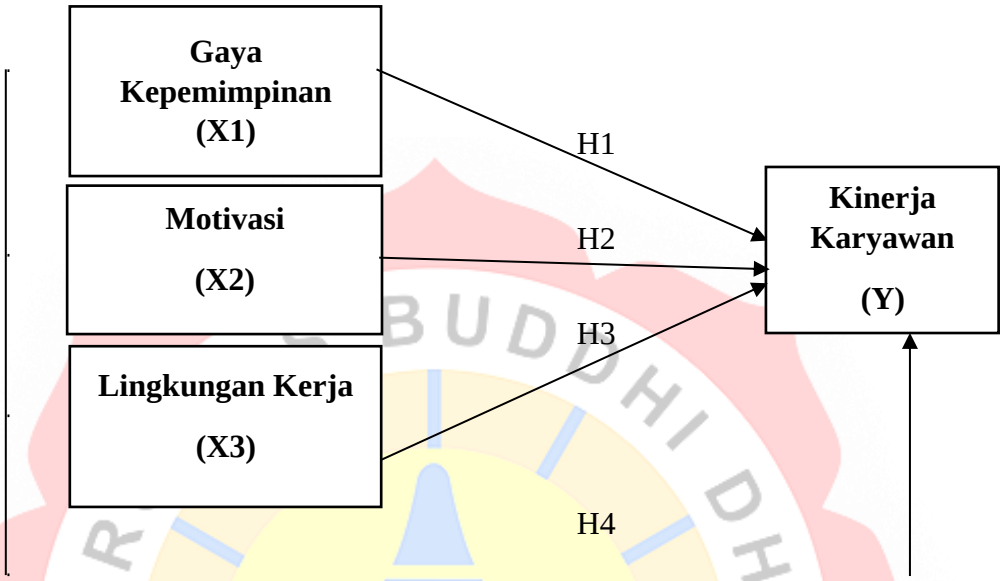
		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia	Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Nilai Adjusted R Square adalah 0,699 atau 66,9% yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan
3	Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Hasil analisis pada SEM memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhada Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,261 dan nilai p-value sebesar 0,012 artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinasi Pertanian dan Peternakan Daerah

				Provinsi Sulawesi Utara. Keempat, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kelima, Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4	Naelatul Izza (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelititian menunjukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi pada hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan pada lingkungan kerja kepuasan tidak memiliki pengaruh mediasi. Nilai R square sebesar 0,853 pada kepuasan kerja dan 0,849 pada kinerja karyawan

5	Rendika Reza Affandi dan Hanung Eka Atmaja (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi)	Motivasi Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	motivasi kerjasendiri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh motivasi 0,193 dan lingkungan kerja 0,284 pada kepuasan kerja sedangkan terhadap kinerja karyawan masing-masing bernilai 0,121 pada motivasi, 0,161 pada lingkungan kerja dan 0,265 pada kepuasan kerja
6	Fanny Thalia Anggraeni, 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harsan Teknik Indonesia	Lingkungan kerja Disiplin Motivasi Kinerja karyawan	Dari hasil analisis Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harsan Teknik Indonesia dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi X1 sebesar 0,806 hal ini menunjukan hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan mempunyai arah yang postif, X2 menunjukan angka koefisien sebesar 0,865 hal ini

				menujukan hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan mempunyai arah yang positif, X3 menunjukan angka koefisien sebesar 0,884 hal ini menunjukan hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan mempunyai arah yang positif.
7	Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan	Lingkungan kerja Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil nilai sig 0,000 < 0,05 maka menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

C. Kerangka Penelitian



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya mengenai Pemasaran maka penelitian ini dianalisa menggunakan teori yang relevan.

Menurut (Sugiyono 2019 : 86) mengatakan bahwa :

> Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

Sedangkan pendekatan deskriptif yaitu:

> Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Sinergi Putra Permata

PT Sinergi Putra Permata didirikan pada 24 September 2010 yang beralamat di ruko Metropolis jalan Hartono Raya no 3 Kelapa Indah Kecamatan Tangerang Kota Tangerang. PT Sinergi Putra Permata sendiri dibentuk

pada, berbadan hukum sejak 1 Desember 2011 dan merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi oli mentah.

PT Sinergi Putra Permata memiliki 10 lini bisnis usaha berskala nasional. Dalam perkembangannya, PT Sinergi Putra Permata tidak hanya menawarkan oli mentah saja, namun juga pelumas Top 1 untuk kendaraan bermotor.

2. Visi dan Misi Sinergi Putra Permata

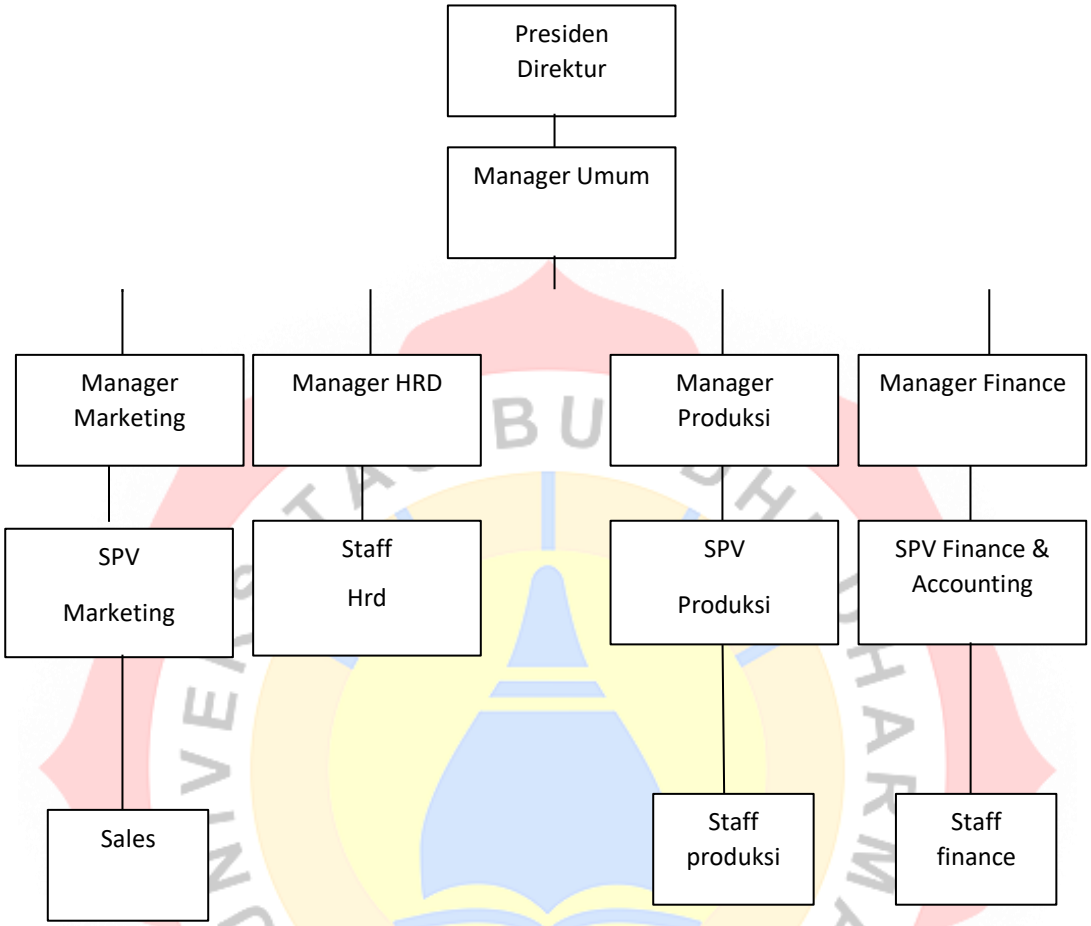
a. Visi

Menjadi perusahaan yang menyediakan pelumas berkualitas bagi konsumen di seluruh dunia.

b. Misi

1) Menjadi mitra terpercaya bagi pelanggan & rekan bisnis.
2) Menyediakan teknologi pelumas dan specialty chemical untuk seluruh kebutuhan.
3) Menjadi produsen dan eksportir Oli yang unggul, berwawasan, dan terkemuka. terpercaya.

3. Struktur Organisasi Sinergi Putra Permata



Gambar III. 1

Struktur Organisasi Sinergi Putra Permata

Sumber: Sinergi Putra Permata

4. Uraian Tugas Sinergi Putra Permata

a. Direktur Utama

1) Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju.
2) Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara menyeluruh.
3) Mengadakan dan memimpin *meeting* rutin dengan para manajer perusahaan.
4) Menunjuk orang untuk menjadi pemimpin suatu divisi dan mengawasi pekerjaanya.
5) Mengevaluasi kesuksesan dan kinerja perusahaan

b. Manager Umum

1) Merencanakan Pelaksanaan organisasi perusahaan
2) Mengarahkan pelaksanaan organisasi, baik di bidang publik atau swasta
3) Merumuskan kebijakan operasional
4) Mengatur pelaksanaan harian
5) Mengatur dan menetapkan pengunaan bahan dan sumber daya manusia

c. Manager *Human Resource Development* (HRD)

1) Mengadakan perekturtan dan *requipment* terhadap calon karyawan.
2) Menyeleksi calon karyawan.
3) Melakukan penerima calon karyawan.
4) Mengkordinir dan mengawasi kinerja para pegawai.

5) Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian, dan mengarahkan prosedur kedisiplinan.

d. Manager *Marketing*

1) Meningkatkan efektivitas marketing
2) Mengembangkan marketing agar berjalan dengan baik.
3) Mengawasi penjualan
4) Menetapkan SOP penjualan produk perusahaan

e. Manager *Finance & Accounting*

1) Mengelolan pencatatan transaksi di perusahaan.
2) Menganalisis data keuangan dan memantau pengeluaran keuangan perusahaan
3) Membuat dan menyiapkan laporan keuangan.
4) Mengelola kas perusahaan.
5) Melakukan pemeliharaan sistem akuntansi yang memadai.
6) Melakukan pengawasan kegiatan operasional harian seperti faktur, manajemen kredit, pembayaran pemasokan, penggajian, inventaris dan transaksi lainnya.

f. Manager Produksi

1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
2) Menilai proyek dan sumber daya persyaratan
3) Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien
4) Menentukan standar kontrol kualitas

5) Mengawasi proses produksi

g. SPV *Marketing*

1) Mengembangkan dan Memonitoring Strategi Pemasaran
2) Mengelola Tim Pemasaran
3) Mengawasi Rencana Promosi dan Penjualan
4) Menganalisis Data Pemasaran
5) Berkoordinasi dengan Departemen Lain

h. SPV *Finance* & *Accounting*

1) Memastikan kelengkapan dan keakuratan dokumen untuk seluruh transaksi A/R, A/P, Pajak, dan General Ledger
2) Mengelola cash flow perusahaan
3) Memastikan Adanya Supervisi pada divisi keuangan
4) mengkoordinasi pengelolaan keuangan

i. SPV Produksi

1) Merencanakan sistem produksi
2) Menyelesaikan persoalan selama proses produksi
3) Melimpahkan wewenang kepada anggota tim produksi
4) Membuat laporan produksi kepada manajer produksi
5) Mengatur operasional divisi produksi

j. Staff Produksi

1) Mengoperasikan peralatan produksi
2) Melakukan pemeliharaan mesin
3) Menyiapkan bahan dan peralatan sesuai kebutuhan produksi

4) Melakukan proses produksi

k. Staff *Finance*

1) Melakukan penyusunan laporan keuangan perusahaan

2) Melakukan penginputan semuanya transaksi keuangan

3) Mencatat dan melaporkan catatan keuangan perusahaan

4) Menyiapkan laporan keuangan bulanan

l. *Sales*

1) Melakukan penjualan produk perusahaan.

2) Meningkatkan performa penjualan

3) Membuat anggaran biaya untuk promosi.

4) Mengadakan promosi.

5) Melaksanakan kompetisi bisnis internal dan eksternal

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2019 : 131) mengatakan bahwa :

> Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama yaitu yang dipilih sebagai responden penelitian.

Data primer juga disebut sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer ini, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Data

primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sinergi Putra Permata

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2019 : 137) mengatakan bahwa :

> Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Dapat dikatakan data sekunder merupakan hasil data yang diperoleh selain dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti selain wawancara dan kuesioner tersebut, yaitu buku, jurnal, internet, dan dokumen.

2. Sumber Data

Sumber dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. berikut penjelasan masing-masing sumber data penelitian menurut (Sugiyono 2019, 137):

c. Sumber data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak pertama." Jenis data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk kemudian diolah, dianalisis, dan dibuat kesimpulannya

a. Sumber Data Sekunder, yaitu :

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2019 : 126) mengatakan bahwa :

> "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini untuk populasi adalah seluruh Karyawan PT Sinergi Putra Permata yang berjumlah 150 orang

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2019 : 114) mengatakan bahwa :

> "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian".

Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Jadi, perhitungan sampel digunakan penulis adalah

$$n = \frac{150}{1 + 150(0{,}05)^2}$$

Hasilnya menjadi n = 109,090 dibulatkan menjadi 110 responden penelitian. Penentuan sampel juga sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh (Sugiyono 2019) yang mengatakan untuk menentukan sampel sebaiknya berkisar antara (30-500).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data Primer

Data primer dikumpulkan peneliti langsung dari sumber data sehingga memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini. Berikut penjelasan metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu:

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2019 : 455) mengatakan bahwa :

> Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utaman dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

b. Kuisoner

Menurut (Sugiyono 2019 : 229) mengatakan bahwa :

> Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ata pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Menurut (Sugiyono 2019 : 229) mengatakan bahwa :

> Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi tempat objek berada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang didalamnya berisikan seperangkat pernytaan terkait masing-masing variabel penelitian, kemudian diberikan kepada karyawan PT Sinergi Mega Permata untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan bobot penilaian pada tabel berikut:

Tabel III. 1 Nilai Skala Likert

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Hair et al., 2018)

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data Sekunder dikumpulkan peneliti dari sumber lain yang telah dipublikasikan untuk kepentingan tertentu. Data sekunder digunakan untuk

mendukung penelitian, data sekunder yang dikumpulkan meliputi: buku-buku, jurnal, artikel, internet research dan dokumen.

3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Tempat kerja yang bersih dan rapi. 2. Penerangan di tempat kerja. 3. Ventilasi di tempat kerja. 4. Ketersediaan peralatan. 5. Pengurangan unsur kebisingan. 6. Dukungan dan bimbingan dari atasan. 7. Kesulitan karyawan. 8. Penekanan Tugas. 9. Kepercayaan. 10. Semangat kerja	Likert
Sumber: Ghozali Manajemen Sumber Daya Manusia (2019:99) dan (Andika, 2021)			
Motivasi (X2)	Motivasi intrinsik	1. Semangat kerja. 2. Penghargaan.	
	Motivasi Ekstrinsik	3. Kesempatan maju dan berkembang. 4. Kondisi lingkungan kerja. 5. Reward. 6. Tanggung jawab. 7. Kompensasi 8. Apresiasi 9. Prestasi Kerja. 10. Kebutuhan karyawan.	
Sumber : Irhan Fahmi (2016:89) dalam bukunya yang berjudul : Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja.			
Gaya Kepemimpinan	Gaya Mengarahkan	1. tugas sesuai kemampuan 2. pekerjaan sesuai arahan	
	Gaya Menawarkan	3. kesesuaian gaji 4. penawaran naik jabatan	
	Partisipasi	5. kebijakan 6. obyektif	

	Delegasi	7. kesiapan 8. wewenang	
	Tanggung Jawab	9. Tegas 10. dihargai	
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Afandi, 2018:82)			
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian target	1. Tingkat pencapaian target	
	Target menantang dan realistis	2. Tngkat tantangan target yang ditetapkan	
	Kualitas sesuai standar	3. kesesuaian kualitas dengan prosedur	
	Prosedur pencapaian kualitas	4. Komitmen terhadap kualitas	
	Pekerjaan selesai tepat waktu	5. kejelasan prosedur 6. ketepatan waktu 7. kepuasan pada ketepatan waktu 8. komitmen pada ketepatan waktu 9. kerjasama karyawan 10. keterampilan melaksanakan pekerjaan	
Sumber: Manajemen Sumber daya Manusia (Emron Edison, 2017)			

Sumber: data diolah Peneliti (2023)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2019 : 267) mengatakan bahwa :

> Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya item peryataan dalam menjelaskan suatu variabel. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *Pearson Product Moment*. Menurut (Sugiyono 2019 : 183) dalam bukunya menjelaskan rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X . \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X^2)\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r xy	=	Koefisien korelasi
N	=	Banyaknya sampel
Σ XY	=	Jumlah perkalian variabel x dan y
Σ X	=	Jumlah nilai variabel x
Σ Y	=	Jumlah nilai variabel y
ΣX^2	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel x
ΣY^2	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung > r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2019 : 130) mengatakan bahwa :

> Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (konsistensi)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument dianggap memiliki konsistensi namun sebaliknya jika nilai Cronbach alpha dibawah 0,6 maka instrument dianggap tidak konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Adapun syarat ketentuan pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dinyatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil penguji tidak bias, diantaranya adalah uji Normalitas Data, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedatisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk pengujian statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality KolmogorovSmirnov* dalam program SPSS. Menurut (Sugiyono 2019 : 393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas *(Asymtotic Significance)*, yaitu :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan data terdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan data tidak terdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang ada. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance*

mendekati 1. Batasan *VIF* adalah 10, jika nilai *VIF* dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Sugiyono 2019 : 432).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedatisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilihat pada Grafik Scatterpot yang dihasilkan, untuk mengasumsikan pola titik pada grafik menggunakan syarat berikut:

3. Terjadi heteroskedastisitas apabila terdapat pola yang dihasilkan terbentuk dari titik-titik runtut yang berupa gelombang, melebar setelah itu menyempit yang berbentuk atau menyerupai pola tertentu.
4. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pola titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu

3. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut (Sugiyono 2019 : 188), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \ldots\ldots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = Nilai Taksiran Variabel Kepuasan Pelanggan

a = Konstanta

biXi = Koefisien arah regresi variabel X

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dilakukan guna untuk mengetahui relasi atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan. Rumus korelasi berganda menurut Hasan dalam (Effendi et al 2018: 20) yaitu :

$$Ry1.2 = \sqrt{(r2y1+r2y2-2rylry2rl2)/(1-r2l2)}$$

Keterangan:

ry1.2 = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

ry1 = Koefisien korelasi variabel Y dan X1.

ry2 = Koefisien korelasi variabel Y dan X2.

r12 = Koefisien korelasi variabel X1 dan X2

Rentang nilai untuk R adalah 0 hingga 1. Nilai yang mendekati angka 1, artinya hubungan tersebut semakin kuat. Sebaliknya, jika nilainya mendekati angka 0, maka artinya relasi yang terhubung melemah. Berikut adalah panduan untuk menafsirkan koefisien korelasi:

1). 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

2). 0,20 – 0.399 = Rendah

3). 0,40 – 0,599 = Sedang

4). 0,60 – 0,799 = Kuat

5). 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau biasa disebut dengan merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Sugiyono 2019 : 435). Nilai koefisien determinasi memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Semakin besar nilai, maka semakin besar variasi variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (X). Apabila nilai

koefisien determinasi semakin besar atau mendekati 1, menunjukkan adanya hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai koefisien determinasinya sebesar 0 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya maka dilakukan pengujian regresi yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan). Adapun penjelasan uji t dan F adalah sebagai berikut:

a. Uji t (parsial)

Menurut (Sugiyono 2019 :194) menyatakan bahwa uji t pada hakikatnya digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengamatan melalui uji t merupakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan derajat signifikan 0,05. Sehingga apabila tingkat probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bebas berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa koefisien regresi tidak signifikan.

1. jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

b. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk memastikan apakah seluruh variabel bebas dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.. Tahapan dalam pengujian hipotesis dengan uji F yait:

1. jika nilai Signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. jika nilai Signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima