

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUTOPO LESTARI JAYA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

PUTRA PRATAMA

NPM. 1801110057

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putra Pratama
Nomor Pokok/ NIM : 1801110057
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja
Karyawan Pada
PT. Sutopo Lestari Jaya.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 11.04.2022 Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.MM
NIDN : 0016035101

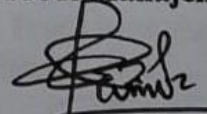
Tanggal 11.04.2022 Pembimbing II : Liliana, SE, M.Si
NIDN : 0214066501

105 / PS / DFE / 22

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

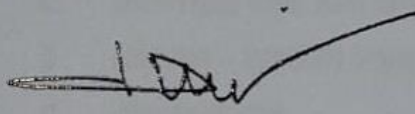
PALEMBANG

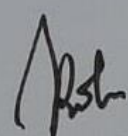
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putra Pratama
Nomor Pokok/ NIM : 1801110057
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja
Karyawan Pada
PT. Sutopo Lestari Jaya.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 11 04 2022 Ketua Penguji :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madiir, SE, MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 11 04 2022 Penguji I :  Lilianna, SE, M.Si
NIDN : 0214066501

Tanggal 11 04 2022 Penguji II :  Hi. Noviarni, S.E, M.Si
NIDN : 0221116101

105 / PS / DFE / 22

Mengetahui,

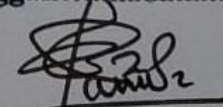
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 11 04 2022


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 11 04 2022


Mariyam Zahariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

Motto:

- Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.” – HR Tirmidzi
- Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.” – Abu Hamid Al Ghazali
- Pendidikan bukan tentang mengenai mengisi wadah yang kosong, *tapi* pendidikan merupakan proses untuk menyalakan api pikiran.” – B. Yeats

Kupersembahkan Kepada :

- a. Ayahanda dan Ibunda Tercinta
- b. Saudara - Saudaraku
- c. Seseorang Yang Aku Sayangi
- d. Sahabat - Sahabat Seperjuangan
- e. Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

iv

Nama : Putra Pratama

Nomor Pokok/ NIM: 1801110057

Jurusan/ Prog Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sutopo Lestari Jaya.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 12 Maret 2022

Pembuat Pernyataan,



Putra Pratama

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga proposal yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUTOPO LESTARI JAYA”**

dapat diselesaikan dengan baik. Proposal ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah membari dukungan dan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. AK.CA.CSRS, selaku Dekan Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M Selaku Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, saran dan semangat kepada penulis guna menyelesaikan proposal.

5. Ibu Liliana, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan, saran dan semangat kepada penulis guna menyelesaikan proposal.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmu selama ini.
7. Pimpinan serta seluruh pegawai PT. SUTOPO LESTARI JAYA yang telah memberikan izin kepada peneliti melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
8. Ayahku Suwadi Ahmad dan Ibuku Parsini serta Saudara/I ku yang telah memberikan motivasi, doa semangat dan dukungan.
9. Semua sahabat dan Teman-teman Seperjuangan Mike Syahputra, Wahyu Arifudin, Suraji, Molki Akbar, Ayu Mitra Wulandari, Febi Indriyani, Harum Wulan Suci Rahmadini dan semua sahabat yang telah mendoakan saya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pemahaman penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan kiranya sebagai masukan akademis bagi penulis manajemen sumber daya manusia.

Wassalamualaikum Wr.Wb
Palembang, Januari 2022

Putra Pratama

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Uraian Teoritis	10
2.1.1. Kerja Karyawan.....	10
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	24
2.1.4. Motivasi	31
2.2. Penelitian Lain yang Relevan.....	41
2.3. Kerangka Berfikir	43
2.4. HIPOTESIS	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.1.1. Tempat penelitian	46
3.1.2. Waktu Penelitian	46

3.2	Sumber Data Teknik Penelitian Data.....	47
3.2.1.	Sumbar Data.....	47
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	48
3.3.1	Populasi.....	48
3.3.2	Sampel & Teknik Sampling.....	49
3.3.3	Sampling.....	50
3.4.	Rancangan Penelitian.....	50
3.5.	Variabel dan Definisi Operasional.....	51
3.5.1.	Variabel.....	51
3.5.2.	Definisi Operasional.....	51
3.6.	Instrumen Penelitian.....	53
3.6.1.	Uji Validitas.....	53
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	54
3.7.	Teknik Analisis.....	55
3.7.1.	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
3.7.3.	Uji Hipotesis.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.1.1	Sejarah Singkatan PT. Sutopo Lestari Jaya.....	63
4.1.2	Visi dan Misi PT. Sutopo Lestari Jaya.....	65
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	66
4.1.4	Tugas dan Kedudukan.....	67
4.2	Karakteristik Responden.....	69
4.2.1	Responden Berdasarkan Usia.....	69
4.2.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
4.2.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
4.3	Hasil Penelitian.....	72
4.3.1	Hasil Validitas.....	72
4.3.2	Hasil Reliabilitas.....	78

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
4.3.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.3.5 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	86
4.3.6 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	88
4.3.7 Hasil Uji Hipotesis.....	89

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1 Tabel Jadwal Kegiatan Penelitian	46
3.2 Tabel Definisi Operasional	51
3.3 Tabel Uji Realibilitas	55
3.4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	58
4.1 Tabel Identitas Perusahaan	64
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	69
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	71
4.6 Hasil Uji Validitas Pertama Lingkungan Kerja	72
4.7 Hasil Uji Validitas Kedua Lingkungan Kerja	73
4.8 Hasil Uji Validitas Pertama Gaya Kepemimpinan	74
4.9 Hasil Uji Validitas Kedua Gaya Kepemimpinan	74
4.10 Hasil Uji Validitas Pertama Motivasi	75
4.11 Hasil Uji Validitas Kedua Motivasi	76
4.12 Hasil Uji Validitas Pertama Kinerja Karyawan	77
4.13 Hasil Uji Validitas Kedua Kinerja Karyawan	78
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.15 Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov	81
4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	83
4.17 Hasil Uji Autokorelasi	84
4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.19 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	87

DAFTAR TABEL

4.20 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	88
4.20 Hasil Uji F	89
4.21 Hasil Uji t.....	91

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Berfikir	44
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	66
4.2 Hasil Uji Normalitas	80
4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas	82

ABSTRAK

PUTRA PRATAMA. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sutopo Lestari Jaya (Dibawah bimbingan Prof.Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.MM. Pembimbing I dan Liliana Tabrani, SE. M.Si Pembimbing II).

Skripsi ini pada dasarnya meliputi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sutopo Lestari Jaya Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui , menganalisis dan membuktikan adanya 1). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. 2). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 3). Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 4). Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Pertimbangan yang diambil Karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya yang berjumlah 30 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda persamaan dengan hasil persamaan $Y = 3.054 + 0.190 X_1 + 0.407X_2 + 0.018X_3 + e$ dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 3.054, Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,190 atau 19% Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,407 atau 40,7% dan motivasi (X_3) sebesar 0,018 atau 1,8%. Hasil dari F_{hitung} sebesar 8.784 dengan tingkat Sig.0,000 karena nilai Sig $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji t Lingkungan Kerja (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji t $< 0,05$ yaitu ($0.025 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji t $< 0,05$ yaitu ($0.000 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t Motivasi (X_3) dengan hasil nilai signifikan uji t $< 0,05$ yaitu ($0.015 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi kinerja Karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,350 memberikan keterangan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) sebesar 35% sedangkan sisa nya 65% dijelaskan oleh variabel yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PUTRA PRATAMA. The Influence of Work Environment, Leadership and Motivation on Employee Performance At PT. Sutopo Lestari Jaya (Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.MM. Supervisor I and Liliana Tabrani, SE. M.Si Supervisor II).

This thesis basically covers the influence of the work environment, leadership and motivation on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya. The purpose of this research is to find out, analyze and prove the existence of 1). Effect of Work Environment, Leadership and Motivation Simultaneously on Employee Performance. 2). The influence of the work environment on employee performance partially. 3). The influence of leadership on employee performance partially. 4). The effect of motivation on employee performance partially. Considerations taken by employees at PT. Sutopo Lestari Jaya, totaling 30 employees as respondents. The variables used are Work Environment, Leadership and Motivation as independent variables, and Employee Performance as the dependent variable. The model used is multiple linear regression equation with the results of the equation $Y = 21,481 + 0.115 X_1 + 0.177X_2 + 0.060X_3 + e$ from the results of the equation a constant of 21,481, Work Environment (X1) of 0.115 or 11.5% Leadership (X2) of 0.177 or 17.7% and motivation (X3) of 0.060 or 6%. The results of the Fcount of 0.539 with a level of Sig.0.000 because the value of Sig F < 0.05 then H0 is rejected and H1 is accepted. The results of the t-test of the Work Environment (X1) with a significant value of the t-test <0.05, namely (0.447 <0.05), then there is a partial effect, the results of the Leadership t-test (X2) with the results of a significant value of the t-test < 0.05, namely (0.800 < 0.05) then there is a partial effect, the results of the motivation t test (X3) with a significant value of the t test < 0.05, namely (0.251 < 0.05) then there is a partial effect. From the conclusion, the researcher states that partially the work environment (X1) has an effect on employee performance, partially leadership (X2) has an effect on employee performance and partially motivation (X3) has an effect on employee performance simultaneously. PT. Sutopo Lestari Jaya.

The results of the coefficient of determination (R²) of 0.059 provide information that the Employee Performance variable (Y) is influenced by the Work Environment (X1), Leadership (X2) and Motivation (X3) by 5.9% while the remaining 94.1% is explained by the variables described above. not examined.

Keywords: Work Environment, Leadership, Motivation and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Putra Pratama, dilahirkan di Palembang pada tanggal 27 Oktober 1999 dari Ayah Suwadi Ahmad dan Ibu Parsini saya anak ke satu dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 32 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 43 Palembang, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Putra Pratama

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di zaman globalisasi pada saat ini setiap perusahaan diminta untuk memiliki sumber daya yang baik yaitu dalam bidang teknologi, ekonomi, pengetahuan, maupun politik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu karyawan pada perusahaan harus juga dijaga dan dilindungi yang memiliki tujuan untuk kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen yang baik yang dapat memajukan perusahaannya. Berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya di dalam organisasi. Perusahaan pasti menginginkan para karyawan memberikan penampilan yang maksimal dan karyawan juga membutuhkan dukungan yang maksimal dari perusahaan yang tujuannya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat menciptakan tujuan bersama pada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi/organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan untuk keberhasilan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja, antara lain: motivasi,

kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak (Munparidi, 2012).

Salah satu peran yang sangat penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan yaitu pencapaian tujuannya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja adalah suatu kondisi di mana material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang harus memadai untuk karyawan seperti lingkungan kerja fisik (warna, penerangan, pertukaran udara yang menjalankan tugas, sehingga kondisi ini membuat iklim kerja di antara sesama pegawai menjadi kurang kondusif karena timbul rasa saling cemburu. situasi ini jika terus terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dikhawatirkan tidak akan mampu mendorong karyawan untuk berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan kepadanya.

Lingkungan kerja non-fisik yang bisa dikatakan baik adalah lingkungan yang dapat menciptakan suatu rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawannya. Sehingga dengan hal itu, manager yang profesional sebaiknya dapat menciptakan suatu formula yang dapat menangani berbagai macam-macam bentuk permasalahan yang ada dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan baik. Seperti pendapat dari para

karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan di perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda terhadap perusahaan atas segala aspek dari lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja Karyawan yang merupakan satu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan jika Lingkungan Kerja yang ada pada instansi itu baik. Kondisi Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stres dan tidak semangat kerja.

Selain faktor Kinerja Karyawan, Motivasi dan Lingkungan Kerja di suatu perusahaan, Gaya Kepemimpinan di perusahaan juga memiliki peran yang tidak kalah pentingnya untuk peningkatan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dapat digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2002). Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat di tingkatkan pada pencapaian tujuan yang di kehendaki oleh perusahaan. Peran seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, setiap staf bagian dapat memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya yang memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan .

PT. Sutopo Lestari Jaya adalah suatu perusahaan yang bertempat di jalan Karya Mulya, Desa Gasing, Talang Kelapa. PT. Sutopo Lestari Jaya dimulai pada tahun 2012 dengan sebutan perkebunan yang sangat besar kelapa sawit, Sumatra Selatan. perusahaan PT. Sutopo Lestari Jaya adalah salah satu perusahaan agribisnis terkenal, memiliki luas 2.250 hektar. Luas area yang ada di perusahaan yaitu ± 20 hektar dan luas lahan perkebunan kelapa sawit yaitu ± 2.230 hektar. PT. Sutopo Lestari Jaya salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, yang mengelola hasil perkebunan kelapa sawit. Dalam melakukan perusahaannya sangat tidak terlepas dari kinerja, motivasi, lingkungan dan gaya kepemimpinan yang ada di dalam suatu perusahaan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pemimpin harus bisa mengkoordinasi karyawan di dalam suatu perusahaan dengan baik serta dapat memberikan sebuah motivasi untuk semua karyawan dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Untuk dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan yang harus diperlukan yaitu motivasi. Motivasi sendiri dapat memberikan alasan untuk seseorang bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya mendapatkan bonus, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.(Hasibuan&Silvya,2019).

Motivasi kerja yang dimiliki pada seorang karyawan yang ada pada dalam dirinya juga harus dinilai dan mampu menggerakkan karyawan melaksanakan tugas-tugas pokok serta fungsinya dengan baik dan benar. Upaya yang dapat mendorong karyawan agar terus melakukan inovasi, kreatif dan berkinerja baik salah satunya dengan melalui pendekatan motivasi yang harus benar-benar sesuai dengan kondisi dan realitas di lapangan. Memacu motivasi yang ada pada pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kerja yang baik. Motivasi yang baik dapat memberikan proses motif (penggerak) bekerja kepada para karyawan sehingga karyawan mau bekerja untuk tercapainya tujuan yang ingin dicapai perusahaan

Menurut hasil riset yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya di perusahaan ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa mereka puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan di mana pemimpinnya selalu memberikan arahan untuk karyawannya dalam melaksanakan tugas sehingga dengan diberi arahan itu karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya bukan hanya itu saja dengan lingkungan kerja yang fasilitasnya sudah memadai dan sudah lengkap yang telah di sediakan oleh perusahaan menambah semangat kerja karyawan, namun masih ada saja beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan karna pemimpin terlalu banyak memberikan pekerjaan kepada karyawan sehingga dengan diberinya pekerjaan yang banyak karyawan tidak menikmati pekerjaannya serta karyawan tidak termotivasi atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain itu karyawan juga merasa kurang puas dengan lingkungan kerja mereka karna mereka merasa fasilitas kerja yang disediakan kurang baik dan kurang lengkap yang di sediakan oleh perusahaan.

Dampaknya tidak tercapainya target yang di tetapkan perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang telah di berikan, sehingga Kinerja Karyawan tersebut semakin lama dan tidak tepat waktu dan dapat menyebabkan Kinerja kurang produktif.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti beranggapan bahwa perlu adanya penelitian yang lebih lanjut lagi tentang antara variabel Lingkungan kerja gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUTOPO LESTARI JAYA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan di atas, terdapat berbagai masalah-masalah yang menjadi pokok dalam penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya?
- b. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya ?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya ?
- d. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya
- b. Untuk Mengetahui dan menganalisis secara persial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sutopo Lestari Jaya
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara persial pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja perusahaan PT. Sutopo Lestari Jaya
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Sutopo Lestari Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambahkan khasanah ilmu pengetahuan penerapan terkait mengenai manajemen sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan bisa berguna untuk menambah wawasan dan pengalaman dan referensi menambah pengetahuan serta sebagai bahan penelitian yang akan digunakan selanjutnya pada masa yang akan mendatang.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk membantu perusahaan dalam memahami Lingkungan kerja gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya, seta dapat memberikan sebuah informasi juga dalam perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bawintil, F. K., Saerang, I. S., & Kojo, C. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Edasa, D., & Putra, E. E. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 3(2).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10.
- Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 10-17. Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45
- .
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Dian, Puspita. (2018) “ *pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv supra ideal Palembang Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*
- Resky, Dessler Gary (2015). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT indeks*.

ebook.samsurijal.com/id/buku-sugiyono-2016.pdf