

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : M. APRIANSYAH PRAYUDA
Npm : 224741021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

:

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : M. Apriansyah Prayuda
NPM : 224741021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Menyetujui :

Pembimbing Tesis :

Tanggal 30/07/23 Pembimbing I



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

Tanggal 22/07/23 Pembimbing II



Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0201018001

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti


Nama : M. Apriansyah Prayuda
NPM : 224741021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

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

Tanggal Tanda Tangan

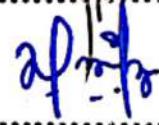
07/09/23 

Anggota Penguji :

1. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

07/09/23 

2. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

07/09/23 


Mengetahui:

Palembang, 07/09/ 2023
Dekan FEB

Palembang, 07/09/ 2023
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



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


Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

M. Apriansyah Prayuda, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada "PT Pupuk Sriwidjaja Palembang", Pembimbing Dr. Msy, Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. dan Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai serta Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang berjumlah 53 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja Pegawai variabel endogen, dan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Motivasi kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. 3) Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. 4) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. 5) Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

M. Apriansyah Prayuda, The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at "PT Pupuk Sriwidjaja Palembang", Supervisor Dr. Msy, Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. and Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

This study aims to identify and prove and analyze the direct influence of leadership and work environment on work motivation, the influence of leadership and work environment on employee performance, the influence of work motivation on employee performance and the influence of leadership and work environment on employee performance mediated by work motivation with the sample in this study were 53 employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the sub-structure composition: Leadership and Work Environment as exogenous variables, Employee Performance as endogenous variables, and Work Motivation as intervening variables.

From the results of testing the hypothesis found as follows: 1) Leadership influences the work motivation of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. 2) The work environment influences PT Pupuk Sriwidjaja Palembang's work motivation. 3) Leadership influences PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Employee Performance. 4) The work environment influences the performance of employees of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. 5) Work motivation has an effect on Employee Performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

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

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah- Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
4. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakrina, SE., MM.
5. Pembimbing I Dr. Msy Mikial SE., M.Si., Ak., CA., CSRS dan Pembimbing II Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

7. Kedua orang tua, kakak perempuan dan adikku serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 47 MM UTP Terkhususnya 47 Malam.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, 2023

M. Apriansyah Prayuda

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .. Error! Bookmark not defined.	
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	10
A. Kajian Pustaka	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Teori-teori Kinerja.....	11
c. Dimensi dan Indikator Kinerja	15
2. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Teori-teori Motivasi.....	19
c. Dimensi dan indikator Motivasi	23
3. Kepemimpinan.....	24
a. Pengertian Kepemimpinan.....	24
b. Sifat-sifat Kepemimpinan.....	25

c.	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	27
4.	Lingkungan Kerja	29
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
b.	Manfaat Lingkungan Kerja.....	30
c.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	30
d.	Aspek Lingkungan Kerja.....	31
e.	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	32
B.	Hasil Penelitian Yang Relevan	33
C.	Kerangka Berpikir.....	38
D.	Hipotesis	42
BAB III	METODEOLOGI PENELITIAN	43
A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
1.	Tempat	43
2.	Waktu Penelitian.....	43
B.	Desain Penelitian	44
C.	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	44
1.	Populasi.....	44
2.	Sampel dan Sampling	45
D.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
1.	Sumber Data	47
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	48
E.	Variabel dan Definisi Operasional.....	49
1.	Variabel.....	49
2.	Definisi Operasional	50
F.	Teknik Analisis Data	56
1.	Analisa Outer model	61
2.	Analisa Inner Model	62
3.	Analisis Jalur (Path Analysis).....	63
G.	Hipotesis Statistik	66
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	68
A.	Hasil Analisis	68
1.	Deskriptif Data Demografis Responden	68
2.	Deskriptif Data Jawaban Responden	72
3.	Analisis Statistik Inferensial	73

a.	Analisis Outer Model.....	74
1)	Uji Validitas	74
2)	Uji Reliabilitas	81
b.	Analisis Inner Model	83
1)	R Square (R^2)	83
2)	Analisis F-Square (f^2).....	84
c.	Uji hipotesis	85
B.	Pembahasan Hasil	89
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	95
A.	KESIMPULAN.....	95
B.	IMPLIKASI	96
C.	SARAN.....	97
	DAFTAR PUSTAKA	99
	LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Realisasi Laba	2
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Demografi Pegawai	46
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja	51
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	53
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan	55
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 3.7 Secoring Untuk Jawaban Kuesioner	57
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	67
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Usia	71
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Pendidikan.....	72
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	72
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	73
Tabel 4.6 Outer Loadings PLS Algorithm	76
Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE).....	77
Tabel 4.8 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	79
Tabel 4.9 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	81
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	82
Tabel 4.11 Nilai R Square (R^2)	83
Tabel 4.12 F-Square (F^2).....	84
Tabel 4.13 Uji Hipotesis.....	86
Tabel 4.14 Uji Indirect Effect	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar	20
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	41
Gambar 3.1 Diagram Jalur	64
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	71
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Gambar 4.4 Full Model Setelah di Kalkulasi.....	75
Gambar 4.5 Uji T-Statistik Antar Variabel.....	88

RIWAYAT HIDUP

M. Apriansyah Prayuda, dilahirkan di Palembang, 07 April 2000 dari ayah Dr. H. Muhammad Ali, M.Pd dan Ibu Hj. Akila, S.E., M.M. Anak kedua dari 3 Bersaudara.

Sekolah Dasar Diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 162 Palembang, Sekolah Menengah Pertama Diselesaikan Tahun 2014 di SMP Negeri 2 Palembang dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Palembang Pada Tahun 2017. Pada Tahun 2017 masuk ke Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi di Universitas Tridianti dan Lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2022 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang, 2023
Yang menyatakan

M. Apriansyah Prayuda

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Apriansyah Prayuda
NPM : 224741021
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023

yang menyatakan



M. Apriansyah Prayuda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (*SDM*) dapat diartikan oleh orang-orang yaitu dapat memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas dalam berpikir, dan bekerjasama untuk mengelola aset yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Persaingan antar organisasi atau perusahaan pada era globalisasi yang semakin maju dan semakin tajam ini, maka perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (*SDM*) yang sanggup dalam menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap gempuran perubahan-perubahan teknologi.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) merupakan perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja. Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi pembangunan nasional, khususnya di bidang industri pupuk dan kimia lainnya. Dalam hal ini untuk mempunyai karyawan atau pegawai yang Tangguh merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Dengan demikian PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri) harus membangun Sumber Daya Manusia (*SDM*) agar memiliki kompetensi yang mampu bersaing untuk berperan dalam tuntutan perusahaan yang semakin kompleks.

Peran menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai sebuah aktor kritikal yang sangat menentukan dalam meningkatkan sebuah keefektifan dan kemampuan

perusahaan untuk dapat berkompetisi dengan baik. faktor Sumber Daya Manusia (SDM) akan semakin terpengaruhi dan menampakkan pada dimensinya secara kompleks apabila suatu pemimpin setiap satuan kerja tidak menerapkan suatu kebijakan. Tingkat keberhasilan pada suatu perusahaan yang diukur secara konseptual untuk mencapai sesuatu tujuan yaitu ditentukan oleh kinerja yang optimal dari pegawai perusahaan tersebut. Adapun pembahasan terkait permasalahan menarik untuk dilakukan penelitian.

Pada table 1.1 di bawah ini terdapat data kinerja penjualan pupuk dan laba pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang selama 5 (lima) tahun terakhir pada periode 2017-2021.

Tabel 1.1

**Realisasi Laba PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
Periode 2017-2021**

Tahun	Target Laba Bersih (Milyar)	Realisasi Laba Bersih (Milyar)	Persentase (Real/Target) %
2017	405	520	128,4%
2018	536	552	102,9%
2019	680	503	73,9%
2020	690	292	42,3%
2021	714	912	127,7%

Sumber : Laporan Tahunan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Dari data tabel 1.1 di atas tampak bahwa kinerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dari indikator pencapaian target semakin lama persentasenya semakin menurun yang bisa dilihat dari tahun 2017-2020. Ada fenomena menarik yang terjadi ditahun 2021 yang dimana pencapai laba yang dilakukan PT Pupuk Sriwidjaja berhasil meningkat.

Permasalahan secara umum yang dihadapi oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang selain belum optimalnya laba perusahaan yang ditandai dengan tidak terpenuhinya target laba dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, juga diakibatkan masih cukup seringnya terjadi *down time* atau pabrik mati karena berkurangnya tingkat kedisiplinan dan menurunnya tingkat kehati-hatian para karyawan pabrik dalam mentaati prosedur pengoperasian alat-alat produksi jumlah produksi juga tidak tercapai. Berkurangnya kuantum produksi tentu akan sangat menurunkan jumlah pupuk yang dapat dijual, apalagi bila harga jual pupuk relatif rendah akibat persaingan global, dimana pupuk urea dari luar negeri juga sudah masuk ke Indonesia. Terkait permasalahan yang ada pada perusahaan perlunya mendorong pegawainya agar mampu memiliki yang tinggi, mampu mencari terobosan hal baru dalam bekerja maupun dalam mengatasi masalah, mampu meningkatkan pengetahuan pegawainya sehingga mampu mengikuti perkembangan dunia, dapat berkomunikasi secara baik, bekerja keras, serta mampu memperluas pergaulan, sehingga pada akhirnya dapat membantu menjaga kelangsungan hidup pada perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikann yang dimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha yang dicapai oleh seseorang. menurut Ajabar, (2020 : 28) Kinerja merupakan hasil kerja atau presentasi kerja seseorang atau sekelompok seseorang dalam mencapain tujuan-tujuan organisasi ataupun perusahaan. Selain itu definisi menurut Irham Fahmi, (2016) Kinerja merupakan

hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan satu periode waktu. dari definisi diatas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara suatu usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Dari hasil observasi yang dilakukan adanya belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari sebelum optimal pada kualitas dan kuantitas target. Adapun dalam peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari motivasi.

Motivasi dalam suatu organisasi merupakan suatu yang dianggap sederhana namun dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi merupakan suatu pendorong penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang dimiliki atau yang ditimbulkan oleh karyawan atau pegawai. Menurut Nawawi, (2018:48) Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan suatu individu seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Adapun hasil observasi yang dilakukan ialah terdapat masih kurangnya motivasi yang terdapat dari pegawai. Selain motivasi terdapat adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan.

Dalam hal ini kepemimpinan merupakan suatu gejala universal yang terdapat dalam kehidupan yang kolektif. Pada kepemimpinan mempunyai suatu peranan sentral dalam kehidupan baik dalam organisasi maupun dalam suatu kelompok, untuk mencapai tujuan Bersama. Definisi Kepemimpinan menurut Edy Sutrisno, (2017 : 218) Kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dan para anggota kelompok. Adapun definisi lain menurut pendapat ahli yakni Siagian (2002) didalam buku Edy

Sutrisno, (2017:214) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Dari hasil observasi dari kepemimpinan masih adanya sebagian yang kurang optimal yakni kurang memiliki kemampuan manajerial yang diindikasikan adanya sebagian dari pemimpin unit kerja setingkat kepala departemen dan adanya kurang keefektif yang memberikan arahan dan mengkoordinasikan kerja tim, beberapa juga kurang memotivasi bawahan untuk mencapai sasaran dan target target unit kerja. Hal ini tercermin dengan masih belum optimalnya laba perusahaan. Dari yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin atau kepemimpinan ialah sebagai individu yang merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Selain kepemimpinan adapun faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh kinerja yaitu lingkungan kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan, pada umumnya baik dari skala besar, menengah, kecil, keseluruhannya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi ataupun perusahaan tersebut berada. Adapun lingkungan itu sendiri akan mengalami perubahan sehingga pada organisasi ataupun perusahaan yang bisa bertahan ialah yang dapat menyesuaikan. Ketika adanya perubahan pada lingkungan. Lingkungan kerja merupakan dapat merupakan salah satu dari faktor penting untuk menciptakan peningkatan pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2013:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

berada di sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi pada dirinya untuk menjalankan suatu tugas – tugas yang dibebankan. Adapun menurut Sedarmayanti, (2017:135) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat dari sebuah kelompok dimana didalamnya adanya komponen fasilitas pendukung dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi pada perusahaan. Dari hasil observasi yang dilakukan masih kurangnya hubungan antar sesama dalam rekan kerja.

Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja (*Pusri*) dalam suatu unit kerja untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan memerlukan sumber daya manusia dalam kepemimpinan yang kondusif, menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, dan memerlukan suatu motivasi kerja. Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan umpan balik dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang memadai akan dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai, sehingga pegawai atau karyawan dapat memusatkan pikirannya kepada pekerjaan. Sehingga dapat menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih cepat. Sebaliknya jika lingkungan yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang antara lain :

1. Masih terdapat rendahnya pimpinan dalam memberikan ketegasan.
2. Masih rendahnya pimpinan dalam memberikan solusi terhadap suatu permasalahan .
3. Masih rendahnya hubungan antar rekan kerja terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.
4. Masih rendahnya motivasi kerja yang terdapat dari pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.
5. Masih rendahnya kinerja pegawai yang belum terlaksana secara optimal.
6. Masih kurangnya kesesuaian target yang diharapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang yang telah peneliti uraikan adanya beberapa masalah yang teridentifikasi, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis pengaruh :

1. Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
4. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
5. Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan yang didapat akan bermanfaat bagi :

1. Perusahaan :

Sebagai masukan bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang untuk lebih memperhatikan dalam kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan motivasi serta kinerja pegawai dalam pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Praktisi :

Memberikan kejelasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, p. (2018). Manajemen sumber daya manusia; teori, konsep dan indikator (1st ed.). Zanafa publishing.
- Ajabar. (2020). Manajemen sumber daya manusia (1st ed.). Deepublish.
- Andriyani, n. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt aquavue vision international. Jebi) jurnal ekonomi bisnis indonesia, 15(1).
Www.jurnal.stiebi.ac.id
- Bahri, b. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening analysis of the effect of leadership on employee performance with work motivation as an intervening variables. In bongaya journal of research in management.
- Bangun, w. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.
- Danamik, m. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan remunerasi terhadap budaya kerja dan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan direktorat jenderal pajak kpp pratama pematang siantar. Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial, 2(1).
- Dessler, g. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Pt prnehallindo.
- Diapari sosagaon, p. P. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja dosen politeknik di kota bekasi.
- Edy sutrisno. (2017). Manajemen sumber daya manusia (9th ed.). Kencana.
- Enny. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Ferawati, a. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (vol. 5, issue 1). [Http://www.academia.edu/3841948](http://www.academia.edu/3841948)
- Fries simatupang. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel

intervening pada badan kepegawaian daerah kabupaten tapanuli tengah.
<https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1>

- Ghozali, i. (2018). 'structural equation modeling, metode alternatif dengan partial least square (pls)' edisi 4. Gomes, f.c.(2003a). Manajemen sumber daya manusia. Andi.
- Ginting, m., pelawi, p., joe, s., tinggi, s., ekonomi, i., stie, (, & mikroskil,). (2021). Analisis peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan melalui motivasi dan kepuasan kerja.
- Hasibuan, s. P. M. (2020). Manajemen sumber daya manusia (revisi). Bumi aksara.
- Irham fahmi. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep & kinerja (1st ed.). Mitra wacana media.
- Jaya sutisna, a. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. 175–186.
- Josephin, eudrey, & harjanti, d. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Trio corporate plastic (tricopla). Agora, 5(3), 121–131.
- Kartini, k. (2018). Pemimpina dan kepemimpinan. Pt grafindo persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Raja grafindo persada.
- Luthans, f. (2018). Perilaku organisasi (10th ed.). Andi offset.
- Mahmudi. (2018). Manajemen kinerja sector public. Yogyakarta upp stim ykpn.
- Mahsun, m. (2019). Pengukuran kinerja sektor publik (edisi pertama). Bpfe.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkunegara, a. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia organisasi. Pt remaja roskadakrya offset.
- Moh. Sholihin. (2019). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan ama ypk yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

- Naftali, y. (2019). Modul pelatihan smart pls ver : 2019.01.02.
- Nawawi, h. (2018a). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Ghalia indonesia.
- Nawawi, h. (2018b). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gadjah mada university perss.
- Nurbudiwati. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di dinas lingkungan hidup kabupaten garut. *Journal of knowledge management*, 12(1).
- Purwadi, d., d. C., f., & w., m. D. (2020). Exploration of leadership, organizational culture, job statisfaction, and employee performance. *Technium social sciences journal*.
- Robbins, s. Dan c. M. (2018). *Organizational behaviour* (2nd ed.). Salemba empat.
- Safari sitorus, t. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. In sintesa cered seminar nasional teknologi edukasi dan humaniora (vol. 2021).
- Santris, b. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada sma sutomo 1 medan. *Journal of accounting & management innovation*, 3(2), 91–116.
- Sedarmayanti. (2017). Bedah buku perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan r&d. Alfabeta.
- Sukaisih, d., & muria kudas. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor sekretariat daerah kabupaten demak. *Jurnal ekonomi dan bisnis digital (ministal)*, 1(3), 216–230. <https://journal.y3a.org/index.php/ministal/index>
- Suwondo. (2019). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai . *Jurnal manajemen kinerja*, 17(2).

- Widianto, t., & supriyono. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. In *jurnal ekonomi dan perbankan* (vol. 3, issue 2).
- Yantika, y., herlambang, t., rozzaid, y., ekonomi, f., & muhammadiyah jember, u. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pemkab bondowoso) the effect of work environment, work ethos, and work discipline to employee performance (case study on pemkab bondowoso). In *jurnal manajemen dan bisnis indonesia* (vol. 4, issue 2).
- Zainal rivai, v., ramly, m., mutis. Thoby, & arafah willy. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (8th ed.). Pt rajagrafindo persada.