

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT
PENELITIAN KARET SEMBAWA KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : M. Erin Badriansyah

Nim : 212021236

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT
PENELITIAN KARET SEMBAWA KABUPATEN BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : M. Erin Badriansyah

Nim : 212021236

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Erin Badriansyah
NIM : 212021236
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, September 2025



M. Erin Badriansyah

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa
Kabupaten Banyuasin.**

Nama : M. Erin Badriansyah

Nim : 212021236

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I,

an Pembimbing II,



Eitantiua, S.E., M.Si
NIDN :0028026301



Gumar Herudiansyah, S.E., M.M
NIDN :0202039203

Mengetahui, Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

**“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu bila
kamu telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada tuhan,
berharaplah**

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

**“Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat
menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah
yang kedua”.**

(Buya Hamka)

persembahan :

Terucap syukur kepadamu Ya Allah:

Kupersembahkan karya yang sederhana
ini Kepada:

- ❖ **Ibukku tercinta Elda dan Ayahku M. Seri serta kakak-kakak dan adik-adik yang aku cintai**
- ❖ **Kepada keluarga besar saya.**
- ❖ **Teman seperjuangku yang telah mensupport dalam penulisan skripsi ini**



PRAKARTA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin"** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku ayahanda saya M. Seri dan ibunda saya Elda yang telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Ayahanda tercinta, Bapak M. Seri Terima kasih atas segala doa, kerja keras, dan pengorbanan yang telah Ayah curahkan selama ini. Setiap nasihat, semangat, dan ketulusan yang Ayah berikan menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis dalam menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
8. Ibunda tercinta, Ibu Elda Terima kasih atas kasih sayang, doa, serta dukungan

yang tidak pernah terhenti. Kesabaran, keikhlasan, dan ketulusan Ibu dalam mendampingi penulis menjadi sumber kekuatan dan inspirasi yang luar biasa.

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
10. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
11. Ibu Dr. Choiriyah, Hj S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
12. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua ayah ibukku tercinta, kakak-kakak dan adik-adikku yang selalu mendoakan dan mensupport penulisan skripsi ini.
13. Terimakasih kawan-kawan Bliboys yang telah menjadi teman baik suka duka dan senang dalam proses penulisan skripsi ini. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum

Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, September 2025

M. Erin Bariansyah

DAFTAR ISI

Halaman sampul luar	i
Halaman sampul	ii
Halaman pernyataan bebas plagiat.....	iii
Halaman pengesahan Skripsi.....	iv
Daftar isi.....	ix
Halaman Abstrak	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Peneliti Sebelumnya.....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	34

E. Data Yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisi Data dan Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil	47
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
Lampiran	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi Pusat Penelitian Karet.....	2
Tabel 1.2 Hasil Priset.....	3
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel III.2 Kerangka dan Populasi	35
Tabel IV.1 Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	52
Tabel IV.3 Gambaran Karakteristik Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV.4 Gambaran Karakteristik usia.....	54
Tabel IV.5 Gambaran Karakteristik Pendidikan	55
Tabel IV.6 Gambaran Karakteristik Lama Bekerja.....	56
Tabel IV.7 Gambaran Karakteristik Bagian	57
Tabel IV.8 Distribusi jawaban Kinerja Karyawan	58
Tabel IV.9 Distribusi jawaban Motivasi Kerja.....	61
Tabel IV.10 Distribusi jawaban Gaya Kepemimpinan	64
Tabel IV.11 Distribusi jawaban Lingkungan Kerja	67
Tabel IV.12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV.13 Hasil Uji f (Simultan).....	72
Tabel IV.14 Hasil Uji t (Parsial)	73
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Tabel II.1 Kerangka Pemikiran.....	31
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioener

Lampiran 3 : Daftar Pernyataan

Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Y, X1, X2 DAN X3

Lampitan 5 : Nilai Total Dan Rata-Rata

Lampiran 6 : Karakteristik Responden dan frekuensi jawaban responden

Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 8 : Uji Regresi linear Uji F, Uji t, dan, Koefisien Determinasi

Lampiran 9 : Tabel R

Lampiran 10: Tabel F

Lampiran 11 : Tabel t

Lampiran 12 : Surat keterangan selesai riset

Lampiran 13 : Bukti BPP

Lampiran 14 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 15 : Sertifikat SKPI dan Lainnya

Lampiran 16 : Sertifikat SPSS

Lampiran 17: Sertifikat Hafalan Ayat-ayat pendek

Lampiran 18: Sertifikat Komputer

Lampiran 19: Plagiat Checker

Lampiran 20: Lampiran Jurnal

Lampiran 21: Biodata Penulis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENELITIAN KARET
SAMBAWA KABUPATEN BANYUASIN**

ABSTRAK

M. Erin Badriansyah/212021236/Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sambawa, Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi Penelitian di Pusat Penelitian Karet adalah 110 karyawan, dengan jumlah sampel 55. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 0,50 + 0,503X_1 + 0,215X_2 + 0,264X_3$. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (119,5) > F_{tabel} 2,19$ dan signifikan $0,000 < 0,1$. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,839) > t_{tabel} (1,675)$ dan signifikan $0,000 < 0,1$. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (1,684) > t_{tabel} (1,675)$ dengan t signifikan $0,098 < 0,1$. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (1,889) > t_{tabel}(1,675)$ dengan t signifikan $0,065 < 0,1$. Nilai Koefisien Determinasi 0,868, artinya Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan kinerja sebesar 86,8%, sementara 13,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE SAMBAWA RUBBER
RESEARCH CENTER, BANYUASIN REGENCY**

ABSTRACT

M. Erin Badriansyah/212021236/The Effect of Work Motivation, Leadership Style and Kerja Environment on Banyuasin Employee Performance

This study aims to determine the Influence of Work Motivation, Leadership Style and Environment on Employee Performance at the Sambawa Rubber Research Institute, Banyuasin Regency. This type of research is associative research. The data collection technique used in the study was to distribute questionnaires. The research population at the Rubber Research Center is 110 employees. The number of samples in this study is 55. The data analysis used in this study is qualitative and quantitative. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. F test, t test and determination. The results of the study show the influence of Work Motivation, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 0.50 + 0.503X_1 + 0.215X_2 + 0.264X_3$ Simultaneously showing a positive and significant influence of Work Motivation, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with a value of $F_{count} (119.5) > F_{table} 2.19$ with a significant $0.000 < 0.1$. It is partly known that Work Motivation affects employee performance with a t_{count} value $(2.839) > t_{table} (1.675)$ with a significant t of $0.000 < 0.1$. Work Leadership Style has a significant influence on Employee Performance with a t_{count} value $(1.684) > t_{table} (1.675)$ with a significant t of $0.098 < 0.1$. The Work Environment has a significant influence on Employee Performance with a t_{count} value $(1.889) > t_{table} (1.675)$ with a significant t of $0.065 < 0.1$. The determination of the variables 0.868 (86.8%) Work Motivation, Leadership Style and Work Environment was able to explain performance. While the remaining 13.2% were influenced by other factors outside the study.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap upaya di dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia itu merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri manusia yang dapat di daygunakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap potensi SDM yang ada di perusahaan dapat di manfaatkan dengan sebaik – baik mungkin sehingga dapat tercapaiannya hasil yang optimal.

Sumber daya manusia (SDM) mencakup semua kekuatan atau potensi yang dimiliki manusia, seperti akal budi, rasa, kreativitas, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain, dan kemampuan untuk membuat karya. Potensi SDM ini mempengaruhi bagaimana organisasi mencapai tujuan mereka. Tanpa tenaga kerja manusia, organisasi akan sulit mencapai tujuannya (Suriadi et al., 2021:3). Ini berlaku tidak peduli seberapa maju teknologi, kemajuan informasi, ketersediaan modal, dan ketersediaan bahan.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), kinerja didefinisikan sebagai kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dalam kaitannya dengan visi misi yang diemban perusahaan atau perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja,

kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2019:189).

Pusat Penelitian Karet Sembawa merupakan lembaga penelitian yang fokus pada pengembangan komoditas karet di Indonesia. Berlokasi di Kecamatan Sembawa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, lembaga ini merupakan bagian dari PT Riset Perkebunan Nusantara (PT RPN), anak perusahaan dari Holding Perkebunan Nusantara PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Tabel I.1
Hasil Produksi
Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Target yang belum tercapai (%)
2020	100.000	83.000	17%
2021	110.000	90.000	18,18%
2022	130.000	100.000	23,08%
2023	150.000	135.000	10%
2024	200.000	180.000	10%

Sumber : Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin 2020-2024

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa tahun 2020 sampai 2022 target belum tercapai cenderung meningkat. Tahun 2023 terjadi perbaikan kinerja produksi. Target yang ditetapkan sebesar 150.000 ton berhasil direalisasikan sebesar 135.000 ton, sehingga ketidak tercapaian target menurun menjadi 10%. Kondisi ini berlanjut di tahun 2024, di mana target produksi meningkat tajam menjadi 200.000 ton dan realisasi mencapai 180.000 ton, dengan persentase

kekurangan tetap 10%, sama seperti tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan terus meningkatkan target produksi setiap tahun, namun realisasi produksi belum sepenuhnya mampu memenuhi target. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian terhadap karyawan, seperti Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, agar produktivitas dapat terus meningkat dan target produksi dapat tercapai secara optimal.

Tabel 1.2
Hasil prariset Kinerja Karyawan Pusat Penelitian karet Sembawa
Kabupaten Banyuasin

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Karyawan bisa memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh PPK	Kualitas	13	17
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja PPK	Kuantitas	10	20
3	Pimpinan memberikan tugas pada karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh PPK	Waktu	12	18
4	Karyawan mendapatkan anggaran yang sesuai biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam setiap aktivitas	Penekanan Biaya	18	12
5	Saya mendapatkan arahan yang jelas dari atasan selama menjalankan tugas	Pengawasan	21	9
6	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain	Hubungan Antar Karyawan	19	11

Sumber : Hasil prariset Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2. Indikator Karyawan bisa memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh PPK. Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja PPK dan pimpinan memberikan tugas pada karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh PPK.

Tabel I.3
Hasil Prariset Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian			
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan baik	19	11
2	Karyawan memiliki keahlian dengan sesuai bidangnya	22	8
Pengetahuan			
3	Karyawan memiliki kontribusi dengan pengetahuan dan hasil yang baik	19	11
4	Karyawan bekerja dengan inisiatif pengetahuan yang dimilikinya	17	13
Rancangan Kerja			
5	Karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat sasaran	18	12
6	Karyawan memiliki rancangan untuk mencapai sebuah tujuan	20	10
Kepribadian			
7	Karyawan memiliki sifat kepribadian yang berbeda-beda	17	13
8	Karyawan yang baik dan tanggung jawab pada perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik	18	12
Motivasi Kerja			
9	Karyawan berusaha meraih prestasi yang baik	11	19
10	Karyawan semangat berafiliasi dengan lingkungan	10	20
Kepemimpinan			
11	Karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya	21	9
12	Seorang pemimpin memberi contoh yang baik	18	12
Gaya Kepemimpinan			
13	Pimpinan motivasi perilakuk pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	13	17
14	Pimpinan mampu menyampaikan komunikasi pesan, gagasan, atau pikiran dengan karyawan dengan baik	10	20
Budaya Organisasi			
15	Apabila diberikan tugas maka saya berusaha menyelesaikan tepat waktu	17	13
16	Mengutamakan Pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	16	14
Kepuasan Kerja			
17	Saya merasa puas sudah menerima gaji yang sesuai	15	15
18	Saya senang dan puas bekerja dengan rekan kerja	17	13
Lingkungan Kerja			
19	Suhu diruangan kerja terasa nyaman dan sejuk	7	23
20	Lingkungan Kerja yang kondusif dan bersih	8	22
Loyalitas			
21	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	19	11
22	Saa selalu semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan	20	10
Komitmen			
23	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	17	13
24	Sabar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	17	13
Disiplin Kerja			
25	Atasan memberikkan sanksi dan hukuman kepada karyawan	17	13
26	Atasan tegas dan mengawasi setiap karyawannya yang aktif	16	14

Sumber : Prariset Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin, 2025

Peneliti juga melakukan observasi bahwa fenomena Kinerja Karyawan yang terdapat di Pusat Penelitian Karet Sembawa Karyawan bisa memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh PPK. Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja PPK dan pimpinan memberikan tugas pada karyawan yang telah ditetapkan oleh PPK.

Peneliti juga melakukan observasi bahwa motivasi pada Pusat Penelitian Karet Sembawa Gaji yang diterima karyawan belum sesuai upah minimum Kabupaten Banyuasin (Rp. 3.715.028), namun apabila kenyamanan kerja, fasilitas, kerja yang digunakan tidak dalam kondisi baik, maka semangat kerja karyawan menurun, situasi ini mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

Terkait fenomena Gaya Kepemimpinan di Pusat Penelitian Karet Sembawa, dituntut untuk mampu mengamil keputusan secara tepat dan memerikan Motivasi kepada karyawan. Namun dalam praktiknya, masih ada kendala dalam hal penyampaian komunikasi atau gagasan sehingga dapat menimbulkan kesalah pahaman antara pimpinan dan karyawan. Hal ini berdampak pada penyelesaian tugas yang belum sesuai harapan.

Fenomena yang terjadi di Lingkungan Kerja. Walaupun Bangunan dan infrastruktur PPK terlihat terawat, tetap terdapat potensi masalah seperti tingkat kebisingan, kenyamanan ruang kerja, maupun sirkulasi udara yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan yang kurang baik

dapat membuat karyawan tidak nyaman, kurang bersemangat, dan akhirnya mengabaikan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.3 membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pusat Penelitian Karet Sembawa berasal dari Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, maka peneliti melakukan pengambilan riset guna mengetahui indikator mana yang bermasalah. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Karet Sembawa dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.4
Hasil prariset Motivasi Kerja Pusat Penelitian karet Sembawa
Kabupaten Banyuasin

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai upah minimum Kabupaten Banyuasin (Rp. 3.715.028)	Tunjangan /Balas Jasa	14	16
2	Kondisi kerja yang didukung oleh kenyamanan, aman dan peralatan yang memadai dari PPK	Kondisi Kerja	10	20
3	Alat kerja yang saya gunakan selalu dalam kondisi baik	Fasilitas Kerja	9	21
4	Saya telah mencapai target kerja yang di bebaskan PPK	Prestasi Kerja	18	12
5	Karyawan mendapat dukungan dari atasan sehingga dapat menentukan hasil <i>performance</i> yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya	Pekerjaan Itu Sendiri	17	13
6	Karyawan mendapatkan pengakuan dari pimpinan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.	Pengakuan dan Penghargaan	19	11

Sumber : Hasil prariset Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan tabel I.4 menunjukkan bahwa Pusat Penelitian Karet Sembawa Masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten Banyuasin (Rp. 3.715.028), Sebagian besar karyawan merasa kondisi kerja di PPK belum sepenuhnya nyaman, aman, dan peralatan kurang memadai, sebagian karyawan yang menyatakan alat kerja yang digunakan belum sepenuhnya dalam kondisi baik

Tabel I.5
Hasil prariset Gaya Kepemimpinan Pusat Penelitian karet Sembawa
Kabupaten Banyuasin

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Pimpinan harus mampu mengambil keputusan dengan tepat saat menghadapi masalah di PPK	Kemampuan mengambil keputusan	10	20
2	Pimpinan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	Kemampuan Memotivasi	12	18
3	Pimpinan mampu menyampaikan komunikasi pesan, gagasan, atau pikiran dengan karyawan dengan baik	Kemampuan komunikasi	13	17
4	Pimpinan harus mampu mengarahkan para karyawan sesuai dengan kebijakan PPK	Kemampuan mengendalikan bawahan	16	14
5	Pimpinan harus bertanggung jawab dalam segala hal yang terjadi di PPK	Tanggung jawab	17	13

Sumber : Hasil prariset Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan tabel I.5, yang terjadi di Pusat Penelitian Karet Sembawa Pimpinan Pimpinan belum mampu mengambil keputusan dengan tepat saat menghadapi masalah di PPK, Pimpinan belum mampu memberikan Motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan Pimpinan belum mampu menyampaikan komunikasi pesan,gagasan,atau pikiran dengan karyawan dengan baik .Oleh karena itu, Pimpinan

Pusat Penelitian Karet Sembawa harus lebih mampu menyampaikan komunikasi pesan, gagasan, atau pikiran dengan karyawan dengan baik.

Tabel 1.6
Hasil prariset Lingkungan kerja Pusat Penelitian Karet Sembawa
Kabupaten Banyuasin

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Bangunan dan infrastruktur di lingkungan pusat penelitian karet terlihat terawat dan aman digunakan	Fasilitas	10	20
2	Tingkat kebisingan di area kerja tetap dalam batas aman dan nyaman bagi karyawan.	Kebisingan	13	17
3	Sirkulasi udara di ruang kerja berjalan baik dan terasa segar	Sirkulasi	12	18
4	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan-rekan saya	Hubungan Kerja	16	14

Sumber : Pra Riset Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin, 2025

Berdasarkan tabel 1.6, bangunan dan infrastruktur di lingkungan pusat penelitian karet belum terlihat terawat dengan baik dan kurang aman digunakan, tingkat kebisingan di area kerja belum sepenuhnya dalam batas aman dan nyaman bagi karyawan, dan sirkulasi udara di ruang kerja belum berjalan dengan baik sehingga kurang terasa segar.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada di Pusat Penelitian Karet Sembawa ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin.**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian merupakan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah atau memperluas wawasan penulis tentang praktek dan teori yang selama ini diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang strategi peningkatan Motivasi, perbaikan pola Gaya Kepemimpinan, serta penciptaan Lingkungan Kerja yang lebih nyaman dan produktif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam Pusat Penelitian Karet Sembawa Kabupaten Banyuasin.

3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fachrezi, H. & Khair. (2020). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Medan: Perdana Publishing.
- Ginting, B. S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Problematikanya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henryanto, A. & Dwinanda, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang*. Padang: Universitas Andalas.
- Ihsan, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada PT. PgP Lembah Karet*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nikmat. (2022). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Surabaya: Pena Persada.
- Rismawati & Mattalata. (2018). *Kinerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Sari, R. R., Megawati, M., & Heriyanto, H. (2020). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Silitonga, O. R., Gaol, N. S. L., & Tambunan, T. S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

- Sudiantini & Saputra. (2022). *Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suriadi, H., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zulfikar, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- (M. Iqbal Hasan, 2017: 141). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kesatu). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.