

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN ORGANISASI
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA
DI KOTA PALEMBANG**



Diajukan Oleh :

ADITYA RAMADHAN

922.16.040

TESIS

PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2018

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN ORGANISASI
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA
DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

NAMA : ADITYA RAMADHAN

NIM : 922 16 040

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal :

Pembimbing

KETUA



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si.
NIDN/NBM : 0213106902/790437

ANGGOTA



Dr. H. Mustopa Marli Batubara, MP.
NIDN/NBM : 0227036901/764382

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si.
NIDN/NBM : 0213106902/790437

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA DI
KOTA PALEMBANG**

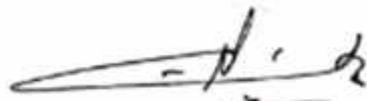
TESIS

Untuk memenuhi salah satu ujian guna memperoleh gelar Magister Sains
Dalam bidang Ilmu-Manajemen yang telah disetujui oleh Tim penguji
Pada tanggal seperti tertera di bawah ini :
Palembang, Januari 2019

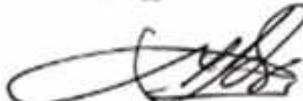
Ketua


Dr. OMAR HENDRO, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Sekretaris


Dr. H. MUSTOPA MARLI BATUBARA, MP,
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Anggota I


Dr. H. M. IDRIS, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106001/786010

Anggota II


Dr. SRI RAHAYU, SE., MM
NIDN/NIBM : 0206106702/790999

Anggota III


Dr. DIAH ISNAINI ASIATI, SE., MM
NIDN/NBM : 0207046301/652717

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Aditya Ramadhan
NIM : 922 16 040
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Palembang, Desember 2018
Yang membuat pernyataan,



Aditya
Aditya Ramadhan
NIM. 922 16 040

Motto :

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.”

(Q.S. Al-Baqarah : 216)

Kupersembahkan untuk :

- Ayahanda dan Ibundaku tercinta
- Kakakku tersayang
- Seseorang yang akan mendampingiku kelak
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas salah satu nikmat-Nya dalam hidupku, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang”.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Saint (M.Si) pada Program Studi Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian tesis ini, diucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djzuli, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, SE., MM selaku Direktur Pogram Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si selaku Pembimbing dan Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah banyak memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyelesaian Tesis ini.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Dr. H. Mustopa Marli Batubara, MP. selaku Anggota Pembimbing Tesis, yang telah banyak memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyelesaian Tesis ini.
6. Bapak-bapak dan ibu Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan para karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Kota Palembang, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan survey dan penelitian.
8. Ayahanda dan Ibundaku tercinta H. Herry Djunaidi, SE., Ak., M.Si dan Hj. Martina, SE., Ak., M.Si. yang tidak henti-hentinya memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya.
9. Kakakku tersayang Gilang Setyani, SE., Ak. yang selalu mendukung saya.
10. Seseorang yang insyallah akan menjadi pendampingku kelak, Jingga Titania yang selalu ada untuk saya.
11. Sahabat saya, Koko Yuan, Ade Nangcik, Lutpi Buntel, Acide-Kun, Piki-Chu, Kelol, Bebek, Edok, Edo Bianca, Ayu Markisa, Ikram Sagon, Wantek, Abenk, Dom, Dede Indrok, Fadli, Rangga, Ade Indomi dan seluruh keluarga dari Zeal of Youth yang tidak bisa saya sebut satu persatu dikarenakan akan memakan banyak lembaran kertas, yang telah banyak memberikan pelajaran kepada saya yang tidak ternilai harganya.
12. Si putih yang selama ini selalu menemani saya dalam melaksanakan kegiatan kuliah maupun kegiatan bimbingan proposal dan tesis.

13. Teman-teman se-almamater yang banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Diharapkan tesis ini dapat memberikan manfaat besar bagi pembaca. Semoga kebaikan dan amal ibadah kita semua diterima oleh Allah SWT, Amin.
Assalamualaikum Wr.Wb

Palembang, Desember 2018
Penulis,

Aditya Ramadhan
Nim. 922 16 040

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PENGUJI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Signifikan Penelitian	13
1. Praktis	13
2. Akademis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Motivasi	19
3. Lingkungan Organisasi	26
4. Gaya Kepemimpinan	30
B. Penelitian Sebelumnya	37

C. Kerangka Pemikiran	39
D. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	41
B. Data	41
C. Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	46
F. Metode Analisis	42
1. Uji Data	42
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Linearitas	47
2. Model Analisis	48
3. Uji Model	49
a. Uji Multikoleniaritas	49
b. Uji Heterokedastisitas	49
4. Uji Koefisien	50
a. Pengujian Simultan (Uji-F)	50
b. Uji Parsial (Uji-t)	50
c. Koefisien Determinasi (R^2)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	52
1. Deskripsi Frekuensi Data	52
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	52
b. Berdasarkan Umur	53
c. Berdasarkan Tempat Bekerja	53
d. Berdasarkan Penghasilan Perbulan	54

2. Hasil Uji Instrumen	55
a. Uji Validitas	55
b. Uji Reliabilitas	59
3. Deskriptif Statistik Data	60
a. Variabel Motivasi	61
b. Variabel Lingkungan Organisasi	67
c. Variabel Gaya Kepemimpinan	82
d. Variabel Kinerja Karyawan	84
4. Uji Data	91
a. Uji Normalitas	92
b. Uji Multikolinearitas	93
c. Uji Heteroskedasitas	94
5. Uji Model	96
a. Koefisien Regresi	96
b. Koefisien Determinasi	97
c. Koefisien Korelasi	98
6. Uji Koefisien	98
a. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)	99
b. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)	100
B. Pembahasan	103
C. Implikasi	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	107
B. Saran	108

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Jumlah Karyawan yang Absen Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Tahun 2017	9
Tabel III.1	Definisi Operasionalisasi Variabel	42
Tabel IV.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.2	Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel IV.3	Responden Berdasarkan Tempat Bekerja	54
Tabel IV.4	Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	54
Tabel IV.5	Uji Validitas Variabel Motivasi	56
Tabel IV.6	Uji Validitas Variabel Lingkungan Organisasi	57
Tabel IV.7	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	58
Tabel IV.8	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel IV.8	Uji Reliabilitas	60
Tabel IV.9	Statistik Deskriptif Dimensi Kebutuhan Dalam Mencapai Kesuksesan	61
Tabel IV.10	Statistik Deskriptif Dimensi Kebutuhan Dalam Mencapai Kekuasaan	63
Tabel IV.11	Statistik Deskriptif Dimensi Kebutuhan untuk Berfiliasi	65
Tabel IV.12	Statistik Deskriptif Dimensi Uraian Jabatan	68
Tabel IV.13	Statistik Deskriptif Dimensi Otoritas	70
Tabel IV.14	Statistik Deskriptif Dimensi Target Kerja	72
Tabel IV.15	Statistik Deskriptif Dimensi Pola Komunikasi Kerja	74
Tabel IV.16	Statistik Deskriptif Dimensi Hubungan Kerja	76
Tabel IV.17	Statistik Deskriptif Dimensi Iklim Kerja	78
Tabel IV.18	Statistik Deskriptif Dimensi Peluang Karier	80
Tabel IV.19	Statistik Deskriptif Dimensi Demokratik	82

Tabel IV.20	Statistik Deskriptif Dimensi <i>Quantity of Work</i>	84
Tabel IV.21	Statistik Deskriptif Dimensi <i>Quality of Work</i>	86
Tabel IV.22	Statistik Deskriptif Dimensi <i>Dependability</i>	88
Tabel IV.23	Statistik Deskriptif Dimensi <i>Attitude</i>	90
Tabel IV.24	Uji Normalitas	93
Tabel IV.25	Hasil Uji Normalitas	94
Tabel IV.26	Hasil Koefisien Regresi	96
Tabel IV.27	Hasil Koefisien Determinasi	97
Tabel IV.28	Hasil Analisis Varians	99
Tabel IV.29	Koefisien Regresi	102

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar IV.1 Grafik Pengujian Heterokedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Reliability Motivasi
Lampiran 2	Frequencies Motivasi
Lampiran 3	Reliability Lingkungan Organisasi
Lampiran 4	Frequencies Organisasi
Lampiran 5	Reliability Gaya Kepemimpinan Frequencies Gaya Kepemimpinan
Lampiran 6	Reliability Kinerja Karyawan Frequencies Kinerja Karyawan
Lampiran 7	Jawaban Responden untuk Uji Pilot Kuesioner Penelitian
Lampiran 8	Jawaban Responden
Lampiran 9	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 10	NPar Tests Regression Descriptive Statistics ANOVA ^a
Lampiran 11	Regression Residuals Statistics ^a Scatterplot
Lampiran 12	Regression Model Summary ^b Coefficients ^a
Lampiran 13	Tabel-t
Lampiran 14	Tabel-f
Lampiran 15	Tabel-r

ABSTRACT

ADITYA RAMADHAN / 922.16.040 *“The Effect of Motivation, Organization Environment and Leadership Style to Performance of Employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang”*, supervised by Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si and Dr. H. Mustopa Marli Batubara, MP.

The aim of this study was: (1) To know the overall effect of motivation, organization environment and leadership style toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang; (2) To know the effect of motivation toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang; (3) To know the effect of organization environment toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang; (4) To know the overall effect of leadership style toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang.

Data collected through distribution of questionnaires. Calculation of data used qualitative data that has been changed to quantitative data. The variables of this study was motivation (X₁), organization environment (X₂), leadership style (X₃), and employee's performance (Y). The sample of this study was 100 employees. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis.

The result of this study was: (1) Motivation, organization environment and leadership style have positive and significant effect toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang; (2) Motivation doesn't have significant effect toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang; (3) Organization environment doesn't have significant effect toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang; (4) Leadership style has positive and significant effect toward performance of employee in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya at Palembang.

Keyword : *Motivation, Organization Environment, Leadership Style, and Employee's Performance.*

ABSTRAK

ADITYA RAMADHAN / 922.16.040, **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang”**, dibawah bimbingan Bapak Dr. Omar Hendro, SE., M.Si. dan Bapak Dr. H. Mustopa Marli Batubara, MP.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang; (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang; (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang; dan (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Variabel yang digunakan adalah motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan berjumlah 100 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa : (1) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang; (2) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang; (3) lingkungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang; dan (4) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang .

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini, banyak sekali munculnya berbagai macam perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan agar mampu bertahan di dalam persaingan yang ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat disebabkan karena adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat maju sehingga mengakibatkan persaingan secara global dan menyeluruh.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal, Hariandja (2010:21). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Potensi yang ada pada setiap sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh perusahaan sehingga memberikan hasil yang maksimal. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin harus mampu membuat para karyawan melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan

nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi demikian diharapkan karyawan mampu bekerja dan menjalankan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan secara optimal. Hal ini perlu diperhatikan mengingat sumber daya manusia memiliki akal perasaan, emosi, pengetahuan, serta kepentingan yang berbeda-beda. Hal lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Mahsun dalam Suryadi dan Rosyidi (2013:166), kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja karyawan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting

lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, Darmasaputra dan Satiningsih (2013:6).

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan atau penilaian kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan kinerja karyawan harus diperhatikan terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi dan perusahaan.

Menurut Flippo (2008:297), dimensi atau standar kinerja meliputi empat aspek, yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan (*Quantity of work*) merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan kecepatan dan volume pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*) merupakan kualitas hasil kerja yang diukur berdasarkan ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapihan dan sedikitnya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Keteguhan (*Dependability*) merupakan dimensi kinerja pegawai berkenaan dengan kepatuhan terhadap intruksi, tepat waktu, inisiatif dan adanya kebiasaan menjaga keselamatan kerja.

4. Sikap (*Attitude*) berkenaan dengan sikap positif pegawai terhadap lembaga dan pekerjaan, serta mampu dan mau bekerja sama dengan teman sejawat.

Salah satu hal penting penting dari manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan adalah motivasi. Dampak buruk dari kurangnya motivasi dari pimpinan pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Menurut Uno (2008) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Seperti yang penulis ketahui bahwa dalam setiap perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dirasa dapat bermanfaat, maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal yang mana tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Di dalam Rivai H. V. dan Sagala E. J. (2009), motivasi difokuskan pada tiga hal, yaitu :

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*). Yang bersangkutan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan organisasi.

2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*). Beberapa orang mungkin selalu ingin untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya cenderung lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.
3. Kebutuhan untuk berfiliasi (*Need for affiliation*). Orang yang memiliki kebutuhan ini memiliki motivasi bersahabat, menanggung dan bekerjasama dari pada menjadikan ajang untuk berkompetisi di dalam suatu organisasi.

Sebagaimana motivasi, lingkungan organisasi juga perlu di perhatikan karena lingkungan organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan organisasi. Motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan organisasi turut menunjang maka pencapaian kerja akan lebih mudah.

Menurut Mangkunegara (2008:49) lingkungan organisasi meliputi : uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Lingkungan organisasi adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan organisasi yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyayangi lingkungan organisasi dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi. Lingkungan organisasi itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hubungan kerja antara bawahan dan atasan perlu diperhatikan para pemimpin perusahaan, bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kartini Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Sutikno (2014:16) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya, berikut adalah tipe-tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang

pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

2. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan sering kali menghindar diri dari tanggung jawab. Seseorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

3. Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT. SP2J) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemkot Palembang yang didirikan berdasarkan Perda Kota Palembang No. 4 Tahun 2006 tentang pendirian Perseroan Terbatas (PT) Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah dan mereferensi para investor agar lebih tertarik untuk menanamkan modal. PT. SP2J diharapkan dapat menjadi motor dan fasilitator dalam meningkatkan perekonomian di Palembang terutama dalam hal investasi serta memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan Pendapatan

Asli Daerah (PAD) bagi Pemkot Palembang. PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya memiliki beberapa anak perusahaan diantara lain bergerak di bidang jasa perbankan, jasa transportasi umum maupun industri jasa konstruksi. Penelitian ini akan memfokuskan pada jasa konstruksi yang ada pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

Dengan adanya tujuan yang ingin dicapai oleh PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya maka diperlukan solusi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang di hadapi oleh perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian administrasi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya didapatkan keterangan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu di tingkatkan.

Fenomena kurangnya motivasi ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan lain, sehingga dapat di katakan motivasi kerja karyawan untuk berusaha keras untuk berhasil dan mencapai standar kerja masih sangatlah kurang. Kurangnya motivasi juga dapat di lihat dari beberapa karyawan di lapangan yang tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas dan sering rusaknya mesin serta peralatan kerja mengakibatkan target dan proses pengerjaan proyek menjadi terganggu. Selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung satu sama lain dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya.

Selain itu secara kuantitatif, indikasi kurangnya motivasi sehingga terjadi penurunan kinerja ditunjukkan oleh masih terdapatnya karyawan yang absen tiap bulan, yang dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel I.1
Data Kehadiran Karyawan
PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya
Tahun 2017

Bulan	Total Pegawai	Pegawawi yang Hadir Sebulan Penuh	Pegawwai yang Absen	Persentase
Januari	125	113	12	9.66 %
Februari	125	109	16	13.1 %
Maret	125	120	5	3.7 %
April	123	115	8	6.62 %
Mei	130	114	16	12.5 %
Juni	130	127	3	2.65 %
Juli	136	113	23	17.22 %
Agustus	135	120	15	11.26 %
September	135	125	10	7.46 %
Oktober	131	127	4	2.99 %
November	131	116	15	11.38 %
Desember	134	127	7	5.56 %

Sumber : Data Primer

Tabel I.1 di atas menunjukkan, selama satu tahun pada tahun 2017 persentase jumlah karyawan yang absen di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya cukup memprihatinkan, dimana rata-rata tiap bulannya mencapai 12 karyawan. Jumlah absen tertinggi pada tahun 2017 terjadi pada bulan Juli yaitu 23 karyawan, di ikuti bulan Februari dan Mei yaitu 16 karyawan, bulan Agustus dan November masing-masin 15 karyawan. Besarnya jumlah karyawan yang absen dapat diindikasikan masih kurangnya motivasi pada karyawan di PT. Saran Pembangunan Paleembang Jaya.

Dilihat dari lingkungan organisasi non fisik yang ada di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya cukup kondusif meskipun ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa uraian jabatan yang masih kurang jelas serta komunikasi dan hubungan kerja yang ada masih belum berjalan dengan baik di lingkungan organisasi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Oleh karena itu, faktor lingkungan organisasi yang akan diteliti adalah lingkungan organisasi non fisik yang ada di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

Dalam menjaga hubungan yang baik dengan karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya manajer harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkannya apakah telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dan juga manajer harus dapat mengetahui apakah perintah-perintah yang disampaikan kepada karyawan dapat di mengerti dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Hal ini perlu diperhatikan mengingat PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya memiliki banyak anak perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha.

Amin Wahyudi (2006) mengidentifikasi gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor informasi komunikasi dan kehumasan Kabupaten Boyolali. Diantara gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi dan motivasi kerja, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan organisasi. Variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan,

lingkungan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh sebanyak 78,8% pada variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai.

Gatot Rahardjo, Chairy dan Sri Sedyaningsih mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan organisasi baik sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang. Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja terlihat dari nilai t hitung yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi berada dibawah 0.05 (0.039) sedangkan hubungan yang signifikan antara motivasi dan dengan kinerja terlihat dari nilai t hitung yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh berada dibawah 0.05 (0.000), hubungan yang signifikan antara lingkungan organisasi dengan kinerja terlihat dari nilai t hitung yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh dibawah 0.05 (0.041).

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena-fenomena yang ada di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Adakah pengaruh motivasi, lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang ?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, tujuan dilakukan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Kota Palembang.

D. Signifikansi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, kalangan akademis, dan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Manfaat bagi Manager HRD dan Operasional adalah mengetahui tentang sejauh mana pengaruh motivasi, lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

2. Manfaat Akademis

Manfaat bagi kalangan akademis, antara lain :

- a. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM, khususnya yang terkait dengan Motivasi, Lingkungan organisasi, Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
- b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut lagi bagi pengembangan ilmu manajemen.

- c. Hasil penelitian ini mendorong penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

Daftar Pustaka

- Amin, W., & Jarot, S. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No. 1, Hal. : 1-14. Diunduh dari : <http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/67/40>
- Bagus, T. (2008). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kumatex*. Jakarta, Indonesia: Universitas Indonesia EsaUnggul.
- Evrianto, W. (2005). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta, Indonesia: Andi.
- Flippo, E. B. (2008). *Manajemen Personalia jilid II*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Gary, Y. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi ke-V). Jakarta, Indonesia: Indeks.
- Gatot, R., Chairy, & Sri, S., (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, Vol. 1, No. 1, Artikel : 6. Diunduh dari : <http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBME/article/download/26/26>
- H. Veithzal R., dan Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke-II). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Henry, M. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Ivancevich, J. M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Edisi ke-VII). Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- John, M. I., Konopaske, R., dan Matteson, T. M. (2005). *Organizational Behaviour and Management* (Edisi ke-VII). New York, United States of America: McGrawHill.
- Kartini, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, AA. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-V). Bandung, Indonesia: Remaja Resdakarya.
- Mangkruprawira, S. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-II). Bogor, Indonesia: IPB Press.
- Mulyadi, D., dan Veitzhal, R. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Nicko, P., P. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power, Semarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Vol. 5, No. 2, Hal. : 86-100. Diunduh dari : <http://eprints.dinus.ac.id/5057/1/12015.pdf>
- Ranupandojo, H., dan Husnan, S. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Ridwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Rivai, H. V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pengukuran Perusahaan : dari Teori ke Praktek* (Edisi Pertama). Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan ke-V). Bandung, Indonesia: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan Ke-XXIII). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Susilo, Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-V). Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok, Indonesia: Holistica Lombok.

- Suwanto, dan Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Edisi ke-I). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, B. H. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang pendidikan*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Wahjusumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta, Indonesia: Ghalia Grafindo.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-III). Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.

