

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SYNnex METRODATA INDONESIA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : RONALD KURNIAWAN

NIM : 115150187

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

SURAT PER YATAA

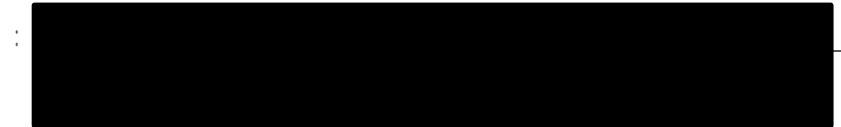
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Ronald Kurniawan

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 15150187

Program Studi : Sarjana Ekonomi Manajemen

Alamat :



Telp. 

HP. 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

(akada 12 Juli 2021)



Ronald Kurniawan

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan,
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum menutup setelah lulus UJHm dan n:visi.

UNIVERSITAS TARUMANA GARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA NIM	RONALD KURNIAWAN
PROGRAM/JURUSAN	115150187
KONSENTRASI	SJ/MANAJEMEN
JUOL SKRIPSI	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SYNNEX METRODATA INDONESIA

Jakarta, 10 Juli 2021

Pembimbing,



(Edalmen, S. E., M. M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RONALD KURNIAWAN
NIM : 115150187
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SYNEX METRODATA INDONESIA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 23 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : MEI IE, S. E., M. M.
2. Anggota Penguji : -EDALMEN, S. E., M. M.
-ANDI WIJAYA, S. E., M. M.

Jakarta, 23 Juli 2021

Pembimbing,



(Edalmen, S. E., M. M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) RONALD KURNIAWAN (115150187)
- (B) INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SYNnex METRODATA INDONESIA.
- (C) Xiv + 69 pages, 2021, 22 tables, 3 pictures, 5 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) *Abstract: The problem of human resources is still the focus of companies to survive in the era of globalization, companies are required to conduct more competitive business competition in the face of competition like this. The purpose of this study was to examine the effect of leadership style, work motivation and work environment on employee performance. The population in this study as many as 877 employees and the sample used using simple random sampling method as many as 90 respondents using the Slovin formula, data analysis techniques using SmartPLS version.3.0. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on employee performance, work motivation does not significantly affect employee performance and work environment has a significant effect on employee performance at PT SYNnex METRODATA INDONESIA.*
- (F) *Reference list 48.*
- (G) *References list 45*
- (H) Edalmen, S. E., M. M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) RONALD KURNIAWAN (115150187)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SYNEX METRODATA INDONESIA
- (C) Xiv + 69 Halaman, 2021, 22 tabel, 3 gambar, 5 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Masalah sumber daya manusia masih menjadi fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk melakukan persaingan usaha yang lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan seperti ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 877 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan metode *simple random sampling* sebanyak 90 responden dengan menggunakan rumus slovin, teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi.3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SYNEX METRODATA INDONESIA.
- (F) Daftar acuan 48
- (G) Edalmen, S. E., M. M.

**“Hal yang paling penting adalah
Menikmati hidupmu, menjadi bahagia,
Apapun yang terjadi”**

-Audrey Hepburn-

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta dan sahabat-sahabat yang telah mendukung saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasihnya selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah agar dapat memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana pada Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga dapat diselesaikannya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Untuk keluarga tercinta Papa dan Mama yang selalu memberikan dukungan baik secara finansial maupun non finansial yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan dalam bimbingan serta pengarahan yang mudah dimengerti dalam penyusunan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Teman-teman satu angkatan saya yang telah bekerja sama, berbagi informasi, serta pengetahuan selama proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
8. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, baik dari tata bahasa maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan peneliti. Karenanya peneliti dengan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan ilmu pada umumnya dan kemajuan pada bidang pendidikan khususnya dalam Manajemen Pemasaran.

Jakarta, 10 Juli 2021

Penulis



(Ronald Kurniawan)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Teori Gaya Kepemimpinan	9
2. Motivasi Kerja	11
3. Lingkungan Kerja.....	16
4. Kinerja Karyawan	21

B. Definisi Konsep Variabel	24
1. Gaya Kepemimpinan	24
2. Motivasi Kerja	25
3. Lingkungan Kerja	27
4. Kinerja Karyawan	28
C. Kaitan-Kaitan Antar Variabel.....	29
1. Kaitan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2. Kaitan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	30
3. Kaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan....	31
D. Penelitian Yang Relevan	31
E. Kerangka Pemikiran	35
F. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Desain Penelitian	37
B. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	38
3. Ukuran Sampel	38
C. Operasional Variabel dan Instrumen	39
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	43
E. Analisis Data.....	44
F. Asumsi Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	48
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
B. Hasil analisis Data	51
1. Hasil <i>Outer Model</i>	51
2. Hasil <i>Inner Model</i>	57

3. Kontribusi Indikator tiap Variabel	59
4. Hasil Uji Hipotesis	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan	31
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	40
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	41
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	42
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel 3.5	Kriteria Pengaruh Berdasarkan Nilai R^2	45
Tabel 3.6	Kriteria <i>Predictive Relevance</i> Berdasarkan Nilai Q^2	46
Tabel 3.7	Kriteria Pengaruh Berdasarkan Nilai f^2	46
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	49
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	49
Tabel 4.4	Karakteristik responden masa kerja	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Average Variant Extracted</i>)	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Deskriminan (<i>Cross Loading</i>)	52
Tabel 4.7	Hasil Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal	54
Tabel 4.8	Hasil Analisis Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	54
Tabel 4.9	Hasil Reabilitas Indikator (<i>Loading Factor</i>)	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinansi	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Relevansi Prediktif	58
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Effect Size</i>	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis 1	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis 2	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis 3	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Faktor <i>Outer Model</i>	51
Gambar 4.2 Gambar <i>Bootstrapping</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner.....	74
Lampiran 2.	Data kinerja karyawan KPI	79
Lampiran 3.	Tabulasi Data	81
Lampiran 4.	Hasil <i>Output PLS</i>	93
Lampiran 5.	Hasil Turnitin	100
Lampiran 6.	Daftar Riwayat Hidup.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk dapat melanjutkan hidupnya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu permasalahan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk melakukan persaingan usaha yang lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan seperti ini, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kualitas dan kualitas perusahaan guna mendorong perkembangan bisnis (Lolyana, 2021).

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (dependen variabel) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Situmeang, 2017). Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Faktor yang menentukan hasil kinerja karyawan salah satunya terdapat motivasi baik itu ada di dalam karyawan maupun dipengaruhi oleh pemimpin yang memberikan arahan. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah karena pada kenyataannya, seringkali seorang pemimpin didalam organisasi maupun perusahaan lupa akan tanggung jawab di dalam mengarahkan karyawan sehingga ketika memberikan arahan kepada karyawannya tidak terjalin komunikasi yang baik serta kurangnya pemahaman permasalahan yang dirasakan, dipikirkan dan dilakukan oleh karyawan. Kepemimpinan adalah

entitas yang mengarahkan kerja para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Menurut Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua yang dikutip oleh (Situmeang, 2017), kepemimpinan adalah “...*the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change.*”... proses memengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada stafnya atau satu arah, melainkan timbal balik atau dua arah. Staf yang baik juga dapat memiliki sifat kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada, dan dalam berbagai kesempatan memberikan umpan balik kepada pemimpin (Situmeang, 2017). Hal ini didukung oleh Purnama et al., (2019), Michael & Nawawi (2020), bahwa gaya kepemimpinan berperan penting terhadap kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Selanjutnya, karyawan dapat berkinerja dengan baik perusahaan secara terus menerus dapat memberikan motivasi pada setiap karyawan demi keberlanjutan perusahaan untuk masa mendatang. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Izaak *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi dari perusahaan kepada setiap karyawan salah satu hal yang berarti bagi karyawan untuk memberikan semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh cara kepemimpinan seseorang dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang maksimal. Demi mencapai tujuan maka karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam , maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka karyawan tidak mempunyai

semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah (Tolu *et al.*, 2021). Hal ini didukung oleh Wibowo (2016, 330), bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Christin & Suprasta, 2019).

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Kusriyanto dalam (Tolu *et al.*, 2021), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu membuat karyawan betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut di atas, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai pendapat Sunyoto (2012) yang mengemukakan terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana suatu kegiatan dilaksanakan, yaitu perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (*non physical working environment*) dan lingkungan tempat kerja (*physical working environment*). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lolyana (2021), Wijaya (2017) dalam penelitiannya mendapati bahwa lingkungan kerja menimbulkan keinginan kerja karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika

karyawan bisa melakukan suatu kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman dalam organisasi.

PT Synnex Metrodata Indonesia yang berdiri pada tahun 2000 adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Metrodata Electronics terbaik dalam distribusi produk dan solusi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di Indonesia. Pengalaman kelas dunia dan jaringan global Synnex Group yang berpadu dengan rentang pengalaman panjang dan penguasaan pasar di Indonesia oleh Metrodata Group, menjadikan Synnex Metrodata Indonesia sebagai distributor produk dan solusi TIK paling efisien dan bernilai tambah yang tinggi di Indonesia.

Perkembangan PT Synnex Metrodata Indonesia memiliki nilai yang tinggi karena pengaruh dari beberapa karyawan yang bekerja secara maksimal dan memberikan pencapaian yang baik terhadap perusahaan. PT Synnex Metrodata Indonesia memiliki sebuah kondisi dimana selama wabah pandemic COVID-19 melanda membuat kinerja setiap karyawan menurun dikarenakan karyawan yang bekerja saat ini masih menerapkan *work form home* sehingga membuat kinerja karyawan tidak efisien dan efektif. Penerapan *work form home* membuat karyawan PT. Synnex Metrodata mengalami kesulitan untuk berdiskusi dengan pimpinan, dikarenakan komunikasi yang dilakukan secara online. Menurut salah satu karyawan PT. Synnex Metrodata diskusi secara online tidak efektif dikarenakan adanya masalah gangguan jaringan yang tidak stabil pada saat online membuat diskusi karyawan dengan pimpinan menjadi terhambat.

Dalam hal ini, menurut salah satu karyawan bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu sabar dan tetap semangat dalam menghadapi kondisi yang terjadi saat ini walaupun kondisi lingkungan yang tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan secara *online*. Kinerja karyawan tidak dapat maksimal apabila kondisi lingkungan kerja tidak kondusif pada masa sekarang ini. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini dimana semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pada karyawan, begitupun

sebaliknya dimana semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin menurun.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Pimpinan selalu melakukan proses evaluasi kinerja karyawan untuk melihat sejauh mana progress setiap karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan dengan melakukan pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Hal ini sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dimana kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2014). Pimpinan memberikan kompensasi tersebut dilihat dari hasil PE (*Performance Evaluation*) atas masing-masing karyawan yang bertujuan untuk mendapatkan *reward*, kenaikan gaji, ataupun benefit lainnya sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat terlihat seberapa besar presentase karyawan dapat mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Beberapa karyawan yang sudah bekerja di PT Synnex Metrodata Indonesia merasa pekerjaan yang tinggi, tetapi tidak diimbangi dengan *reward* yang diberikan akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Pemberian *reward* ini akan diberikan oleh pimpinan perusahaan dapat memberikan *reward* ataupun *privilege* kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian yang baik pada setiap tahunnya.

Keberhasilan yang dicapai oleh PT Synnex Metrodata Indonesia membutuhkan kajian SDM antara pemimpin dan karyawan. Dalam hal ini, peran seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk PT Synnex Metrodata Indonesia. Selain itu, lingkungan kerja perusahaan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan mendapatkan seorang pimpinan dan partner kerja yang dapat memberikan support satu dengan yang lain. Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh (Wirawan, 2009) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan.

Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik motivasi, dan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan nya. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja akan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dilakukan penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT Synnex Metrodata Indonesia”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Synnex Metrodata Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Synnex Metrodata Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Synnex Metrodata Indonesia?
4. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT Synnex Metrodata Indonesia?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja ;
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan adalah kinerja karyawan;
- c. Subjek penelitian dilakukan pada karyawan PT. Synnex Metrodata Indonesia;

- d. Objek penelitian dilihat adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah di tuliskan diatas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerjakaryawan PT. Synnex Metrodata Indonesia?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Synnex Mterodata Indonesia?
- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Synnex Metrodata Indonesia?

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Synnex Metrodata Indonesia.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Synnex Metrodata Indonesia.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Synnex Metrodata Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menghasilkan informasi dan wawasan baru sebagai masukan untuk PT. Synexx Metrodata Indonesia tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b. Manfaat Akademis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memperkaya ilmu teori berdasarkan temuan penelitian-penelitian terhadap ilmu manajemen khususnya berkaitan dengan teori gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Praktiknya*. (1th. ed.). Yogyakarta: CV Budi Tama.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Apta.
- Brahmasari, I.A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 4-18.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Christin, N., & Suprastha, N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, I(4), 759-767.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal inovasi penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Gardjito, A. H., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13 (1), 1-8.

- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares konsep, teknik, dan aplikasi SmartPLS 3.0 M3 untuk penelitian empiris*. Semarang (ID): Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. *Jurnal sekretari*, 5(1), 14–31.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1- 12.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M. (2013). *Multivariate data analysis, 7th Edition*. New York: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFJ Jogjakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Homburg C., Klarmann M., & Vomberg A. (2016). *Handbook of Marketing (eds) Research*.Springer, Cham.
- Izaak, F. D. L., Mus, A. R., & Mapparenta. (2019). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15-25. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Loliyana, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 15-23.
- Malhotra, N. K., & David, F. B. (2015). *Marketing Research: An Applied Approach 5th European Edition*. Harlow, England: Prentice-Hall.

- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bnadung: PT.Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188.
- Priyono., & Rahayu, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap pengembangan karier guru SMK di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Quality*, 4(1).
- Purnama, I., Nyoto., & Komar, A. H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di perguruan tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Jurnal ilmiah manajemen*, 7(2), 222-237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup provinsi DKI Jakarta. 14–31.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja studi pada karyawan tetap maintenance departement PT Badak LNG Bontang). Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017), *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarstedt, M., & Ringle C.M. (2018). When to use and how to reports the results of PLS-SEM. *European Business Review (just accepted)*, 00-00. doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.

- Schubring, S.Lorscheid, I., Meyer, M. & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, (69), 4604-4612.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Bussiness: A Skill Builing Approach*”, Edisi 6, Wiley.
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Siswanto, S.D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189-198.
- Situmeang, W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Mitra Manajemen Surabaya. *Jurnal riset manajemen*, 2(3), 33-38.
- Sjafri, M., & Aida, V. H. (2017). *Manajemen mutu sumber daya manusia*, edisi revisi, cetakan ketujuh, Bogor: Ghalia indonesia:
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). *Sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. edisi kelima, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

- Wijaya, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 7-13.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yunarsih, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.

