

Skripsi
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PROFESSIONAL HUMAN RESOURCES JAKARTA PUSAT



Diajukan Oleh

NAMA : Rafael Sing

NPM : 115190287

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2022

Skripsi
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PROFESSIONAL HUMAN RESOURCES JAKARTA PUSAT



Diajukan Oleh

NAMA : Rafael Sing

NPM : 115190287

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT UNIVERSITAS TARUMANAGARA



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Rafael Sing
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190287
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : [REDACTED]
Telp. [REDACTED]
HP. [REDACTED]

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.

Jakarta, 9 Januari 2023



Rafael Sing

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RAFAEL SING
NIM : 115190287
PROGRAM/JURUSAN : S1 EKONOMI/MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PROFESSIONAL HUMAN
RESOURCES JAKARTA PUSAT

Jakarta, 9 Januari 2023

Pembimbing,



(EDALMEN S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RAFAEL SING
NIM : 115190287
PROGRAM/JURUSAN : S1 EKONOMI/MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROFESSIONAL HUMAN RESOURCES JAKARTA PUSAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji : - CARUNIA MULYA FIRDAUSY, Ir., M.ADE., Ph.D., Prof.
- TOMMY SETIAWAN RUSLIM, S.E., M.M.
- EDALMEN S.E., M.M.

Jakarta, 26 Januari 2023

Pembimbing,



EDALMEN S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) RAFAEL SING
- (B) PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROFESSIONAL HUMAN RESOURCES JAKARTA PUSAT.
- (C) CV + 101 halaman, 2023, 16 tabel, 6 gambar, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel acak atau *random sampling* dengan mengambil 40 orang karyawan yang dijadikan responden. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data yang digunakan adalah menebarkan kuesioner dengan skala ordinal secara langsung. Program yang digunakan untuk mengelola data yang telah diterima adalah Smart PLS 3 dan metode yang digunakan untuk mengelola data adalah *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan PT. Professional Human Resources kinerja karyawan
- (F) Daftar Pustaka: 58
- (G) EDALMEN S.E., M.M.

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS JAKARTA

- (A) *RAFAEL SING*
- (B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PERFORMANCE AT PT. PROFESSIONAL HUMAN RESOURCES JAKARTA PUSAT.*
- (C) *CV + 102 pages, 2023, 16 tables, 6 pictures, 4 attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) **Abstract:** *This research aims to find out the effect of Leadership, Motivation And Work Environment On Employee Performance At Tt. Professional Human Resources Jakarta Pusat. This research uses a sampling technique that was used in this research using simple random sampling as the method of choice by taking 40 employees who were used as respondents. The method that is used is quantitative research method and the method for data collection is distributing questionnaires with ordinal scale directly. The program that is used to process the data that have been obtained is Smart PLS 3 and the method that is used to process the data is partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The results obtained from this research are Leadership, Motivation And Work Environment have positive and significant effects on employee performance.*
- Keywords:** *Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance At PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat*
- (F) *Reference List: 58*
- (G) *EDALMEN S.E., M.M.*

MOTTO

*My biggest failures in life is,
knowing I never tried.
As long as im trying im not failing.*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROFESSIONAL HUMAN RESOURCES JAKARTA PUSAT”**. Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari beberapa persyaratan dalam mencapai gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama penulisan skripsi ini, peneliti menerima banyak dukungan dan kontribusi dari dosen pembimbing, dukungan, motivasi, serta saran dari berbagai pihak terkait. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik khususnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kekuatannya maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan hasil yang memuaskan.
2. Bapak Edalmen S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran selama proses penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

6. Seluruh keluarga tercinta, khususnya papa, mama, dan abang, serta semua keluarga besar yang sudah memberikan dukungan dan doa.
7. Kepada orang terdekat, yaitu Ratu Esa Michelle Bright, Pascal Fllio, Juan Budiman, Ferdinand Wijaya, Frey Gilberto, dan lain-lain yang sudah memberikan dukungan, memberikan doa dan membantu dalam segala hal.
8. Kepada teman-teman perkuliahan dari semester awal, yaitu Cornelius Albert, Merlin Phung Putri, Nicholas Djap, Clareivan Forbeshu, Antonio Dokmon Gultom dan teman sekitar yang selalu memberi dukungan dan menyemangati hingga skripsi ini selesai.
9. Kepada teman-teman satu bimbingan yang saling membantu memberikan informasi, pengetahuan dan saran selama proses penulisan skripsi ini.
10. Kepada seluruh responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
11. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan penulis, oleh karena itu saran dan kritik yang bermanfaat untuk membangun dari semua pihak akan sangat membantu bagi peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama karyawan PT. Professional Human Resources

Jakarta, 9 Januari 2023

Penulis,



(Rafael Sing)

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Permasalahan..... | 1 |
| 1. Latar Belakang | 1 |
| 2. Identifikasi masalah | 7 |
| 3. Batasan Masalah..... | 7 |
| 4. Rumusan Masalah | 8 |
| B. Tujuan dan Manfaat | 8 |
| 1. Tujuan Penelitian : | 8 |
| 2. Manfaat Penelitian : | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 10 |
| A. Gambar Umum Teori | 10 |
| B. Definisi Konseptual Variabel | 14 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 14 |
| 2. Pengertian Motivasi | 18 |
| 3. Pengertian Lingkungan Kerja | 19 |
| 4. Pengertian Kinerja..... | 22 |
| C. Penelitian Relevan..... | 25 |
| D. Pengaruh Antar Variabel..... | 27 |
| 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 28 |
| E. Kerangka Pemikiran | 28 |
| F. Hipotesis | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Desain Penelitian..... | 32 |
| B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel | 32 |
| 1. Populasi..... | 32 |
| 2. Teknik Pengambilan Sampel..... | 33 |
| 3. Ukuran Sampel..... | 33 |
| C. Operasional Variabel dan Instrumen..... | 34 |
| 1. Kepemimpinan | 35 |
| 2. Motivasi..... | 36 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 36 |
| 4. Kinerja Karyawan | 38 |
| D. Analisis Validitas dan Realibilitas | 39 |
| 1. Pengujian Validitas | 40 |
| E. Analisis Data..... | 42 |
| F. Asumsi Analisis Data..... | 44 |
| G. Hasil Analisis dan Realibitas | 44 |
| 1. Pengujian Validitas | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 48 |
| A. Deskripsi Subyek Penelitian | 48 |
| 1. Umur | 48 |
| 2. Lama Bekerja | 49 |
| 3. Pendidikan..... | 49 |
| B. Deskripsi Obyek Penelitian..... | 50 |
| 1. Kepemimpinan | 50 |
| 2. Motivasi..... | 52 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 53 |
| 4. Kinerja..... | 56 |

| | | |
|---|---|-----------|
| C. | Hasil Analisis Data..... | 58 |
| 1. | Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 58 |
| 2. | Uji Effect Size (f^2)..... | 59 |
| 3. | Uji Pengukuran Q-Square (Q^2)..... | 59 |
| | Q-Square (Q^2) | 59 |
| 4. | Uji Goodness of Fit (GoF) | 60 |
| 5. | Uji Hipotesis..... | 60 |
| D. | Pembahasan..... | 62 |
| BAB V | Kesimpulan dan Saran | 65 |
| A. | Kesimpulan | 65 |
| 1. | Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat..... | 65 |
| 2. | Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat. | 65 |
| 3. | Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat. | 65 |
| B. | Keterbatasan dan Saran | 65 |
| 1. | Saran..... | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 68 |
| LAMPIRAN 1 KUESIONER | | 73 |
| LAMPIRAN 2. DATA HASIL KUESIONER..... | | 77 |
| LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS | | 78 |
| LAMPIRAN 4. SURAT KETERANGAN RISET | | 79 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | | 80 |
| HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN | | 81 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan | 37 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi | 38 |
| Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja..... | 39 |
| Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja | 49 |
| Tabel 3.5 Operasionalisasi <i>Outer Loading</i> | 48 |
| Tabel 3.6 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 49 |
| Tabel 3.7 <i>Cronbach's Alpha</i> | 50 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur Pegawai..... | 51 |
| Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan..... | 54 |
| Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi | 55 |
| Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja | 57 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja..... | 60 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 62 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)..... | 62 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Pengukuran <i>Q-Square</i> (Q^2) | 63 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Grafik Kinerja Karyawan Periode Agustus 2021 – Juli 2022..... | 5 |
| Gambar 2.1 Model Penelitian | 32 |
| Gambar 3.1 <i>Loading Factor</i> | 48 |
| Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 52 |
| Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 53 |
| Gambar 4.3 <i>Bootstrapping</i> | 64 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Kuesioner | 78 |
| Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner | 83 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 84 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Persaingan didalam dunia kerja dan bisnis semakin hari semakin ketat sehingga sangat dibutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Kinerja dari berbagai organisasi pun selalu ditingkatkan dari berbagai elemen yang ada di dalam organisasi sehingga suatu organisasi dapat terus hidup dan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia.

Salah satu investasi atau unsur terbesar dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Suatu perusahaan juga sangat sering berhadapan dengan masalah mengenai kinerja karyawannya. Dalam mencapai sebuah hasil yang maksimal, kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang dilaksanakan oleh suatu organisasi merupakan hal yang selalu diupayakan oleh setiap pimpinan dalam perusahaan. Agar suatu perusahaan dapat mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka sistem kerja yang baik atau kinerja yang baik harus dimiliki oleh suatu perusahaan.

Oleh karena itu, baik atau buruknya kinerja dari suatu organisasi akan mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para karyawannya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun.

Kata *performance* (tampilan) dalam istilah kinerja kerja yang memiliki artian prestasi kerja, yaitu sebuah perhasilan dari pekerjaan yang diperoleh seseorang terhadap menyelesaikan beberapa tugas yang menjadi tanggungan atau beban kepadanya dengan berdasarkan pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan (Malayu, 2001 : 94). Hasil dari proses yang dijadwalkan pada waktu dan lokasi yang ditentukan untuk individu dan perusahaan, hal ini merupakan penjelasan dari kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007 : 153) Kinerja karyawan menurut pendapat Mathis dan Jackson (2002 : 78) yaitu berapa banyaknya jumlah kontribusi karyawan dan pengaruh terhadap organisasi. Mengenai uraian tersebut, bisa disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan yaitu sebuah kontribusi karyawan atau penghasilan dari prosesnya pekerjaan karyawan kepada organisasi.

Sebuah Kinerja karyawan juga akan terasa serta mempengaruhi kemajuan atau kemunduran dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Kapasitas suatu karyawan untuk menyelesaikan semua tugasnya dan menyelesaikan semua tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya juga merupakan hal yang disebut kinerja karyawan

Evaluasi kinerja karyawan adalah salah satu tanggung jawab terpenting seorang manajer dalam bisnis. Menyadari sulitnya menilai kinerja karyawan secara akurat, penilaian kinerja menghadirkan banyak tantangan yang harus dihadapi dengan tepat. Cara perusahaan memandang dan menggunakan sumber daya manusia menentukan sifat dan metode evaluasi kinerja. Kinerja mempunyai arti suatu prestasi atau penampilan umum dan suatu perbuatan dari keterampilan. Yang bisa mempengaruhi

kinerja pegawai terdiri dari beberapa faktor, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Kinerja merupakan Penghasilan dari pekerjaan yang bisa diperoleh dari sekelompok orang atau seseorang dalam sebuah organisasi, yang serasi dengan tanggung jawab masing-masing serta wewenang, Rangka dalam mencari solusi demi memperoleh tujuan yang berkaitan dengan cara legal, sesuai dalam etika ataupun moral dan tidak melanggar hukum (Sedarmayanti, 2007:260). Ada beberapa kata kunci definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2007:260) diantaranya:

1. Hasil dari pekerjaan.
2. Pekerja, proses atau organisasi.
3. Terbukti dengan cara konkrit.
4. Bisa diukur.
5. Dibandingkan oleh standar yang sudah ditentukan.

Apa yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pegawai merupakan dasar dari kinerja menurut Mathis dan John (2006:378). Kinerja karyawan umum memperbanyak pekerjaan yang meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari penghasilan.
2. Kualitas dari penghasilan.
3. Ketepatan dan ketepatan waktu dari penghasilan.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan dalam bekerja sama.

Dasarnya, kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan dari pegawai dalam jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan banyak pilihan lain, seperti: sasaran, target, dan kriteria yang sudah disepakati dan ditentukan bersama. Penilaian yang tetap, menimbang dari beberapa kondisi dan situasi yang bisa mempengaruhinya kinerja karyawan. Faktor kinerja pegawai yang bisa mempengaruhinya, misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan, factor-faktor ini juga yang mempengaruhi apakah kinerja suatu karyawan efektif dan efisien . Menurut

Hasibuan dalam (Sabrina, 2019) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dapat dikatakan adalah cara dari seorang pemimpin untuk mendorong, mengarahkan serta mengatur unsur-unsur di dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Sutrisno, mengemukakan bahwa: Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas (Herawati & Ermawati, 2020). Menurut Nitisimito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan (Nurahaju, 2021).

SOS Group merupakan Perusahaan Alih Daya (*outsourcing*) terbesar, dan menjadi Perusahaan Go Publik Pertama di Indonesia, dimana PT. Professional Human Resources adalah salah satu anak Perusahaan dari SOS Group. PT. Professional Human Resources juga berperan Sebagai Unit Bisnis Human Resources Provider dengan pemenuhan Tenaga Kerja secara Nasional khusus di Proyek Smartfren yang bergerak di bidang Telekomunikasi.

Kinerja karyawan pada PT. Professional Human dari hasil data yang diperoleh dan dari hasil pengamatan menyatakan bahwa selama ini kinerja karyawan Resources Jakarta Pusat belum memperlihatkan kinerja yang semaksimal mungkin. Ditandai dari tingkat keterlambatan dan kemangkiran melewati dari standar yang ditentukan oleh perusahaan. PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat. PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat memberikan 2 hari libur setiap 1 bulan kepada karyawan dan jika karyawan terlambat, karyawan itu diharapkan untuk pulang sesuai dengan berapa lama karyawan tersebut telat pada hari itu.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan divisi perekrutan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat berupa data formulir kinerja periode Agustus 2021 – Juli 2022.

Gambar 1.1 Daftar Kinerja Karyawan Menggunakan Formulir Kinerja Periode Agustus 2021 – Juli 2022.



Data diatas diambil dari data yang diapat oleh formulir kinerja karyawan yang dibagikan dan diisi tiap bulan oleh supervisor dan karyawan. Dari data diatas kita dapat simpulkan bahwa persentase kinerja karyawan terus menurun diindikasikan dengan grafik diatas dimana *tren* dari Agustus – Juli cenderung menurun. Dari kesimpulan diatas maka penulis ingin meneliti permasalahan di lapangan pada fungsi ketegasan dan pengawasan pemimpin serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurangnya motivasi pada karyawan yang menyebabkan turunnya kinerja pada karyawan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 11 Agustus 2022 dengan *General Manager* di PT. Professional Human

Resources Jakarta Pusat yakni Ibu Sri Santy bahwa kinerja pegawai yang terjadi di PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat berdampak pada tertundanya tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Sehingga, hal ini akan berdampak juga terhadap sistem pelayanan yang akan diberikan kepada mitra PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat serta kepada calon tenaga kerja.

Ibu Sri Santy mengungkapkan saat wawancara pertama pada tanggal 11 Agustus 2022 , bahwa “Untuk sistem absen di perusahaan PT. Professional Human Resources menggunakan *no work no pay* yang berarti akan dipotong gaji jika ada karyawan yang absen tanpa keterangan yang jelas. Untuk keterlambatan perusahaan mengharapkan para karyawan untuk selalu tepat waktu dan apabila terlambat, karyawan diharapkan untuk tetap mengerjakan tugas dikantor sesuai dengan waktu keterlambatannya atau berapa lama ia terlambat. Pemberian penghargaan dari perusahaan kepada setiap kinerja yang bisa menampilkan.cara kinerjanya yang terbaik buat perusahaan dengan diberikannya promosi jabatan dan bonus. Semua ini dilakukan oleh Perusahaan melakukan semua ini untuk bisa memotivasi karyawan supaya bisa melakukan pekerjaan sebaik dan semaksimal mungkin dengan memperoleh tujuan perusahaan. Pihak dari manajemen juga mempunyai formulir penilaian kinerja karyawan yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan setiap bulannya.”

Berdasarkan data formulir kinerja yang dibagikan kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja, maka dibutuhkanlah adanya sebuah perbaikan kualitas kinerja pegawai agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja akan mengakibatkan menurunnya efisiensi dan kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja,

dan lingkungan kerja sangat berdampak pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat”**.

2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa :

- a) Masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu saat bekerja.
- b) Kurangnya pengawasan dari pemimpin dilapangan sehingga menyebabkan karyawan tidak hadir atau telat.
- c) Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.
- d) Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang bekerja dengan kurang efektif dan sering terlambat.
- e) Tidak tercapainya target sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.
- f) Kurangnya komunikasi antar pemimpin perusahaan dan karyawan yang dapat menyebabkan kurangnya kinerja.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini terfokus pada Kinerja PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat karena dalam perusahaan ini mengalami suatu penurunan kinerja yang

dilakukan oleh karyawan. Kasus penurunan kinerja yang dilakukan oleh karyawan jika tidak ada sistem pengendalian dari pihak manajemen dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan maka akan merugikan perusahaan jika tidak ada tindakan dari pihak perusahaan. Selain itu, hal yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang buruk, kurangnya motivasi ataupun lingkungan kerja yang tidak kondusif. Maka dari itu, dengan adanya kasus tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat.

2. Manfaat Penelitian :

Mengenai penelitian ini semoga bisa diharapkan untuk memberikan manfaat yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan adanya penghasilan dari konsep yang berkaitan dengan adanya pengaruh dalam kepemimpinan, lingkuan kerja dalam kinerja karyawan yang mendapatkan peneliti yang bisa memperjelaskan kinerja beserta beberapa faktor yang dipengaruhinya dan motivasi pekerjaan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penghasilan penelitian ini bisa bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini bagi sebuah perusahaan diharapkan bisa untuk menggunakannya seavain bahan sumbangan atau masukan beberapa informasi bagi manajemen perusahaan yang berkaitan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan oleh penulis untuk bisa digunakannya dalam sarana untuk menguji berfikir dengan cara ilmiah dengan dasar pada disiplinnya ilmu yang didaptkam sewaktu masih duduk di bangku kuliah dan diterapkannya pada data yang didapatkan.

3. Peneliti ini diadakan karena memberikan sebuah harapan tambahan referensi bagi peneliti berikutnya dan sebuah tambahan khasanah pustaka, hal tersebut diharaplan oleh para pembaca dan akademisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis . Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Afrial, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 03(02), 91–98.
<https://doi.org/10.31575/jp.v3v2.169>
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124– 135.
- Agus Eko Sujianto. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arista, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASTFOOD INDONESIA
- Uno, Hamzah. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta:Bumi Aksana A.
- H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation. Originally Published in *Psychological Review*, 50, 370-396
- Citra, L., Samdin, S., & Amin, Moh. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 118–129. <https://doi.org/10.55598/jmk.v12i2.14026>
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset
- Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGrawHill, 1967.

- Putriyani. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham Ilmu Gilbert T. 1978. Human competence: Engineering worthy performance. New York: McGraw-Hill.
- Hamalik, Oemar . 1993. Media Pendidikan Cetakan ke VI. Bandung : Citra Aditya
- Hair, et al, 2014, Multivariate Data Analysis, New International Edition., New Jersey : Pearson.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Henry Simamora, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 20.
- Hussein, A.S. 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- JordhieTanarubun. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan. 20, 1–14.

- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu. 2001. *Manajemen Kepemimpinan Dalam Organisasi-Supervisor*. Jakarta : Gramedia.
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2011). *Marketing Research an Applied Orientation*. London: Pearson Publishing
- Mangku Prawira, Sjafrid dan Aida Vitaya Hubeis. (2007.) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor : Ghalia.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mc Clelland, David. C. 1988. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Michael, Tomy. 2017 *Sumber Daya Manusia di Era Masyarakat Ekonomi Asean*.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: BumiAksara, 2014
- Moh.Nazir. 2009. *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia. Jakarta: Indonesia.
- Ni Putu Novy Oktaviani, & I Putu Bagus Suthanaya. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di La Brisa Beach Club Bali. *Journal Research of Management*, 3(2), 150–159. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i2.68>
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994) *The Assessment of Reliability*. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Nurahaju, R. (2021). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Produksi. *Fenomena*, 29(2), 1–8. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4396>

- Patras, Y. E., Hidayat, R., Lian, B., Fitria, H., & Apriana, D. (2019). (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E- ISSN 2614-8021. 4(1).
- Putri, S. H. O. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Hasil Penelitian FEB UMB Tahun 2019*, 1–43.
- MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 20.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sabrina, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *EPrints UNISKA*, 1–7.
- Saputra, A. (2017). *Pengaruh motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yayasan perguruan dr wahidin sudirohusodo medan*. 28(1), 72–79.
- Sanusi, A. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta:Salemba empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*.
- Sule, Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Blanchard, H, Paul, Hersey and Kenneth. 2005. *Management of Organizational*
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>
- Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam, Vol.2
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 12(69), 98

