

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
PRITAMA ENERGI NUSANTARA KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**Mikelvin**

**11180453**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WICANA YOGYAKARTA**

**2023**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi  
Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan di PT. Pritama Energi Nusantara  
Kalimantan Timur

Nama Penyusun : Mikelvin

Nim : 11180453

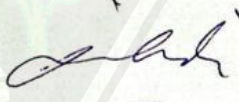
Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi/ Fakultas : Manajemen/ Bisnis

Semester : 11 (SEBELAS)

Tahun Akademik : 2023/2024

Telah diperiksa dan disetujui  
Di Yogyakarta, 22 Januari 2024  
Dosen Pembimbing

  
Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA.

DUTA WACANA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIKELVIN  
NIM : 11180453  
Program studi : MANAJEMEN  
Fakultas : BISNIS  
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tuliskan salah satu)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

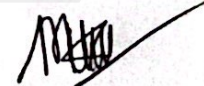
**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRIMATAMA ENERGI NUSANTARA KALIMANTAN TIMUR”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(MIKELVIN)

11180453

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMATAMA ENERGI  
NUSANTARA KALIMANTAN TIMUR**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**MIKELVIN**

**11180453**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh  
gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 25 Juni 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

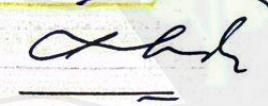
1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :  
(Ketua Tim Penguji)



2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :  
(Dosen Penguji)



3. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D :  
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRITAMA ENERGI NUSANTARA KALIMANTAN TIMUR**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 22 Januari 2024



Mikelvin

11180453

## HALAMAN MOTO

**“Mengapa kamu tertekan, hai jiwaku, dan gelisah di dalam diriku? Berharaplah kepada Allah! Karena aku bersyukur lagi untuk-Nya, penolongku dan Allahku!”**

**(Mazmur 42:5)**

**“Karena masa depan akan ada dan harapanmu tidak akan hilang”**

**(Yesaya 41:10)**

**“Sesungguhnya, mata Tuhan tertuju kepada mereka yang takut akan Dia, kepada mereka yang berharap akan kasih setia-Nya”**

**(Mazmur 33:18)**



**DUTA WACANA**

**“Mikelvin”**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Penulis Persembahkan Untuk:

1. Tuhan YESUS yang selalu memberikan Kasih PenyertaNya, menguatkan, memberkati, melindungi penulis selama menempuh pendidikan.
2. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta. (Bapak Tjeu Ten Tjhian selaku Ayah kandung dan Ibu Yulpini selaku ibu kandung) yang menjadi alasan penulis semangat menyelesaikan pendidikan dan mengerjakan skripsi untuk mendapatkan gelar Sarjana, pendukung yang selalu memberikan motivasi, cinta kasih dan doa-doa kepada penulis. Terima kasih berkat doa, dukungan serta telah merawat dan mendidik penulis menjadi pribadi bertanggung jawab dan mandiri hingga mampu menempuh pendidikan pada perguruan tinggi ini. Terima kasih telah mendukung setiap keputusan penulis, semoga papah dan mamah bangga dengan apa yang sekarang penulis peroleh.
3. Saudara penulis Victorria Krisian dan Gilbet yang menjadi alasan penulis menyelesaikan pendidikan ini, agar penulis dapat menjadi panutan bagi mereka.
4. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengajari, mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan, kritik, saran dan telah meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan beliau merupakan kesempatan dan inspirasi bagi penulis. Semoga Tuhan melimpahkan kesehatan.
5. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama penulis menempuh Pendidikan.
6. Bapak Drs. Purnawan Hardiyanto, M.Ec.,Dev selaku dosen wali terima kasih untuk bimbingan dan ilmu yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
7. Ucapan terima kasih untuk Teman - teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi yang selalu memberikan *Support*, menemani dan membantu. Untuk Nopika, Yessi, Rizay, Ayong, Yaya, aam, Indra, Ali, Widya, Welin, Yosafat, Ben, Ferdi, Alvinando, yang selalu menemani penulis, Betapa beruntungnya penulis dapat berproses bersama selama menempuh pendidikan.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih bayak kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., CSA., CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. Selaku dosen pembimbing penulis telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua penulis yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa – doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis.

Yogyakarta, 2023



Mikelvin

## DAFTAR ISI

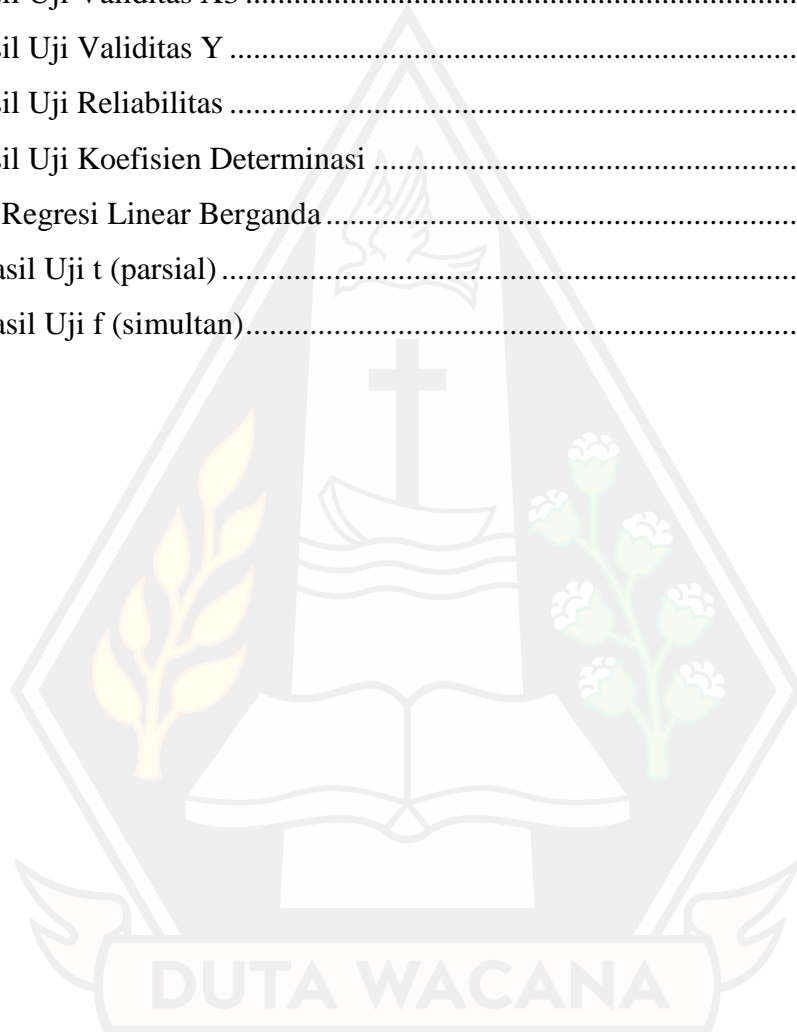
SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
HALAMAN MOTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	3
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.5. Batasan Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1. Landasan Teori .....	6
2.2.1. Gaya Kepemimpinan .....	6
2.2.2. Motivasi .....	9

2.2.3.	Lingkungan Kerja.....	15
2.2.4.	Kinerja Karyawan.....	21
2.2.	Kerangka Berpikir.....	27
2.3.	Pengembangan Hipotesis .....	27
2.3.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.3.4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>33</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	33
3.2.	Waktu Penelitian.....	33
3.3.	Objek dan Subjek Penelitian.....	33
3.4.	Populasi.....	34
3.5.	Sampel .....	34
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7.	Variabel Penelitian.....	36
3.4.1.	Variabel Independen.....	36
3.4.2.	Variabel Dependen .....	36
3.8.	Metode Pengujian Instrumen.....	38
3.5.1.	Uji Validitas.....	38
3.5.2.	Uji Realibilitas .....	38
3.9.	Analisis Statistik Deskriptif .....	39
3.10.	Pengujian Hipotesis.....	39
3.8.1.	Uji Regresi Linear Berganda .....	39

3.8.2.	Uji t.....	40
3.8.3.	Uji F.....	41
3.8.4.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	41
<b>BAB IV HASIL ANALISIS &amp; PEMBAHASAN .....</b>		<b>42</b>
4.1.	Sampel Penelitian .....	42
4.2.	Profil Responden.....	43
4.3.	Pengujian Kualitas Data.....	48
4.3.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
4.4.	Uji Hipotesis .....	51
4.5.1.	Uji Koefisien Determinasi.....	51
4.5.2.	Uji Regresi Linear Berganda.....	52
4.5.3.	Uji t (parsial).....	54
4.5.4.	Uji f (simulatan) .....	55
4.5.	Pembahasan .....	57
4.6.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	57
4.6.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.6.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	59
4.6.4.	Pengaruh Simultan Gaya Kempimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
5.1.	Kesimpulan .....	63
5.2.	Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>65</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Pengukuran Instrumen Penelitian.....	35
Tabel 2. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel 3. Hasil Uji Validitas X1 .....	48
Tabel 4. Hasil Uji Validitas X2 .....	49
Tabel 5. Hasil Uji Validitas X3 .....	49
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Y .....	50
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	51
Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 10. Hasil Uji t (parsial).....	54
Tabel 11. Hasil Uji f (simultan).....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir ..... 27



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Form.....	70
Lampiran 2. Data Jawaban Responden.....	78
Lampiran 3. Hasil Uji Kualitas Data .....	92



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
PRITAMA ENERGI NUSANTARA KALIMANTAN TIMUR**

**Mikelvin**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email: *mikellvin11@gmail.com***

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. pritama energi nusantara kalimantan timur. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 100 responden dari karyawan PT. pritama energi nusantara kalimantan timur., responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, kemudian hasil responden diolah menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linier berganda , uji koefisien determinan, uji f dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*



***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRITAMA  
ENERGI NUSANTARA IN EAST KALIMANTAN***

**Mikelvin**

***Management Study Program, Faculty of Business***

***Duta Wacana Christian University***

***Email: mikellvin11@gmail.com***

***ABSTRACT***

*This research aims to examine and determine the impact of leadership style, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Pritama Energi Nusantara in East Kalimantan. The sample for this study comprised 100 respondents from employees of PT. Pritama Energi Nusantara in East Kalimantan. Respondents were selected through the distribution of questionnaires, and the collected data underwent validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination tests, F-tests, and T-tests. The research findings indicate that leadership style significantly influence performance, while motivation significantly affects performance, and the work environment has a significant impact on employee performance.*

*Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Employee Performanc*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mendapatkan perhatian yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir karena peran pentingnya dalam keberhasilan dan daya saing organisasi (Jones & Smith, 2021). Dalam HRM, kinerja karyawan adalah bidang fokus utama karena secara langsung berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas organisasi (Doe & Johnson, 2022). Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya.

Dalam lanskap korporasi kontemporer, seni kepemimpinan merupakan kekuatan penting yang membentuk lintasan organisasi. Gaya kepemimpinan, sebuah komponen penting dari kepemimpinan yang efektif, memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan hasil organisasi (Nidadhavolu, 2018). Penelitian ini berpijak pada premis bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Alharbi & Almutari, 2019)).

Gaya kepemimpinan adalah kunci efektivitas kepemimpinan, merangkum pendekatan yang diambil oleh seorang pemimpin dalam membimbing dan menginspirasi timnya (Nidadhavolu, 2018). Pemilihan gaya kepemimpinan tertentu merupakan simbol dari tanggung jawab pemimpin terhadap karyawannya (Alharbi & Almutairi, 2019). Hal ini tidak hanya mempengaruhi suasana tempat kerja tetapi juga sangat berdampak pada sikap, perilaku, dan kinerja karyawan (Northouse, 2018).

Motif kerja, yang didefinisikan sebagai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong perilaku, sikap, dan upaya karyawan di tempat kerja, telah dipelajari secara ekstensif dalam konteks kinerja karyawan (Ryan & Brown, 2020). Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika karyawan termotivasi oleh pekerjaan yang bermakna,

peluang pengembangan pribadi, pengakuan, dan penghargaan, mereka lebih cenderung terlibat, berkomitmen, dan tampil di tingkat yang lebih tinggi (Clark et al., 2018).

Lingkungan kerja, yang meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana karyawan beroperasi dan melakukan tugasnya, telah diidentifikasi sebagai penentu kinerja karyawan yang signifikan (Parker et al., 2019). Lingkungan kerja yang positif yang ditandai dengan kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang efektif, perlakuan yang adil, dan sumber daya yang memadai dapat mendorong motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja tinggi (García-Cruz et al., 2021).

Kusuma dan Sari (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik, yang berasal dari imbalan eksternal seperti gaji atau promosi, tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan.

Sementara penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara motif kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di berbagai industri dan organisasi, masih terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai pengaruhnya khususnya dalam konteks PT. Primatama Energi Nusantara. Sebagai PT. Primatama Energi Nusantara beroperasi di sektor manufaktur, dengan fokus pada alat berat, penting untuk mengkaji dinamika unik motif kerja dan faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di organisasi khusus ini.

Dengan melakukan penelitian yang secara khusus disesuaikan dengan konteks PT. Primatama Energi Nusantara, wawasan berharga dapat diperoleh mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Wawasan ini dapat menginformasikan praktik, kebijakan, dan intervensi manajemen SDM, memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan hasil organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan literatur yang ada dengan menyelidiki pengaruh motif kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Energi Nusantara. Dengan mengkaji faktor-faktor motivasi khusus dan karakteristik lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja

karyawan dalam organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi dan wawasan praktis bagi para manajer SDM dan pengambil keputusan di PT. Primatama Energi Nusantara untuk mengoptimalkan praktik manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka peneliti merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Energi Nusantara?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Energi Nusantara?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Energi Nusantara?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan di PT. Primatama Energi Nusantara?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primatama Energi Nusantara. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mencapai tujuan berikut:

1. Untuk menguji signifikansi gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT. Primatama Energi Nusantara.
2. Untuk menguji signifikansi motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT. Primatama Energi Nusantara.
3. Untuk menguji signifikansi lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di PT. Primatama Energi Nusantara.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Energi Nusantara.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat-manfaat dalam penelitian ini:

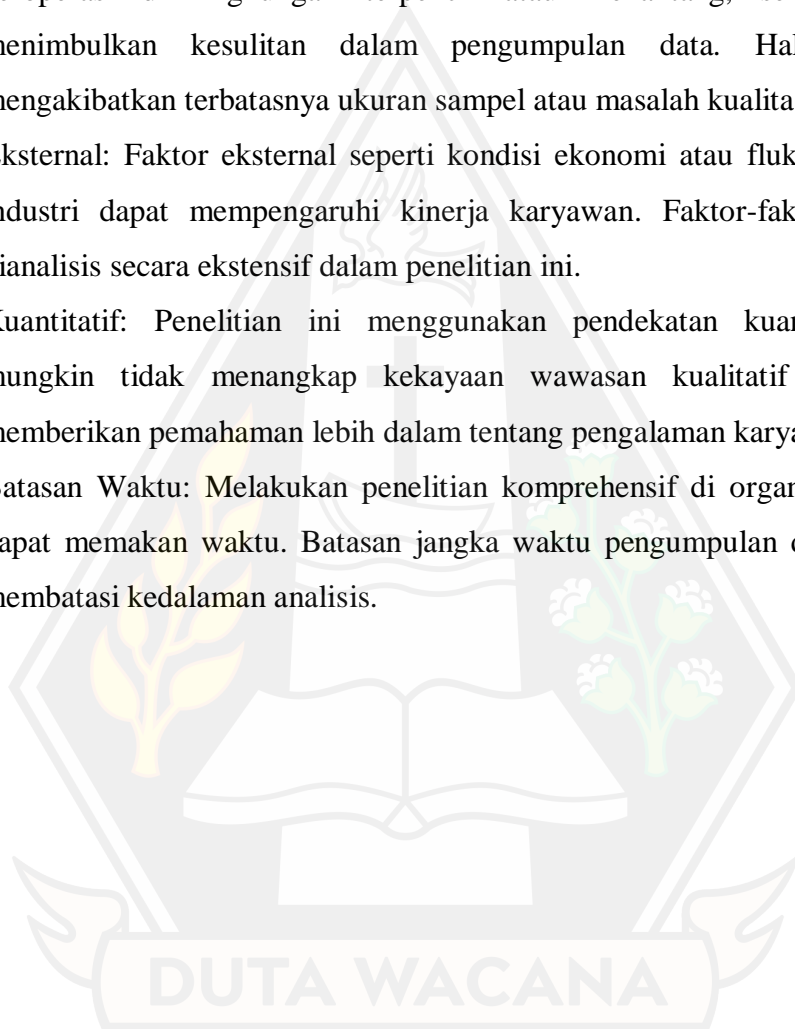
- 1) Meningkatkan praktik HRM di PT. Primatama Energi Nusantara untuk keterikatan dan kinerja karyawan yang lebih baik.
- 2) Menawarkan solusi HRM yang disesuaikan untuk sektor pertambangan dan pengangkutan di Indonesia, untuk mengatasi tantangan uniknya.
- 3) Berkontribusi pada pengetahuan HRM dalam lingkungan budaya dan bisnis yang berbeda di Indonesia.
- 4) Memberikan pandangan holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, memandu strategi SDM yang komprehensif.
- 5) Meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi seperti PT. Primatama Energi Nusantara.
- 6) Manfaat penelitian akademis di bidang HRM dan aplikasi praktis bagi para profesional HR.

#### **1.5. Batasan Penelitian**

Berikut batasan-batasan dalam penelitian ini:

- 1) Kekhususan Konteks: Penelitian ini berfokus pada PT. Primatama Energi Nusantara, kontraktor penambangan dan pengangkutan di Indonesia. Temuan ini mungkin tidak dapat diterapkan secara langsung pada organisasi di industri atau negara yang berbeda, karena dinamika MSDM dapat sangat bervariasi.
- 2) Bias Laporan Diri: Pengumpulan data bergantung pada pelaporan mandiri oleh karyawan, yang dapat menimbulkan bias respons. Karyawan mungkin memberikan tanggapan yang diinginkan secara sosial atau memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- 3) Variabel Terbatas: Meskipun penelitian ini mengeksplorasi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja, faktor potensial lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan (misalnya faktor pribadi, sosio-kultural seperti CSR) tidak diteliti secara komprehensif.

- 4) Faktor Spesifik Perusahaan: PT. Primatama Energi Nusantara mungkin memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain. Faktor-faktor unik ini mungkin membatasi kemampuan generalisasi temuan penelitian ini.
- 5) Pengumpulan Data: Industri pertambangan dan pengangkutan sering kali beroperasi di lingkungan terpencil atau menantang, sehingga dapat menimbulkan kesulitan dalam pengumpulan data. Hal ini dapat mengakibatkan terbatasnya ukuran sampel atau masalah kualitas data.
- 6) Eksternal: Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau fluktuasi spesifik industri dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini tidak dianalisis secara ekstensif dalam penelitian ini.
- 7) Kuantitatif: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mungkin tidak menangkap kekayaan wawasan kualitatif yang dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang pengalaman karyawan.
- 8) Batasan Waktu: Melakukan penelitian komprehensif di organisasi tertentu dapat memakan waktu. Batasan jangka waktu pengumpulan data mungkin membatasi kedalaman analisis.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Hasil dari penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Primatama Energi Nusantara dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengolahan data didasarkan pada usia yang umumnya berkisar antara 21 hingga 34 tahun, yang ditentukan berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari karakteristik sejumlah 100 responden.
2. Pada hasil penelitian yang dikerjakan menggunakan uji validitas melalui program SPSS 25 maka variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid sebab nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3610)
3. Hasil uji reliabilitas bisa diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan reliable karena nilai alpha cronbach  $>$  0,6
4. Berdasarkan hasil uji T, variabel gaya kepemimpinan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $0,000 < 0,05$ ) dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $0,000 < 0,05$ ) dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $0,000 < 0,05$ ).

#### **5.2. Saran**

Peneliti akan memberikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk PT. Primatama Energi Nusantara variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap variabel *Kinerja karyawan* (Y). Diharapkan Bagi pemimpin PT. Primatama Energi Nusantara, untuk lebih memotivasi para karyawan perusahaan dengan cara memberikan bonus / kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi. Variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap

variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Primatama Energi Nusantara. Berdasarkan hasil penelitian ini di harapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja sehingga para karyawan dapat menjadi lebih kreatif dalam bekerja. Dan Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap Variabel *Kinerja Karyawan* (Y).. Dengan demikian maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan perlu memperhatikan penerapan lingkungan seperti K3 (Kebersihan, Keamanan dan Keselamatan). Guna suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan.seperti kebersihan, keamanan dan keselamatan. perlu adanya peningkatan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.

2. Bagi Mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian diharapkan mampu mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *Kinerja karyawan*. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah kekurangan pada penelitian ini dan menerapkan penelitian dengan metode yang berbeda, dan apabila peneliti selanjutnya menggunakan kuesioner diharapkan untuk menggunakan bahasa yang mudah dipahami agar tidak terjadi kesalahan pada saat pengisian kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akparep, J. , Jengre, E. and Mogre, A. (2019) The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. *Open Journal of Leadership*, 8, 1-22. doi: 10.4236/ojl.2019.81001.
- Alharbi, A. A., & Almutairi, A. F. (2019). The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employees on performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 8(5), 1-16.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Borman, R. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*8(2): 138-145.
- Baskoro, B.D. (2021). Hubungan Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja Pekerja Konstruksi di Jakarta. *J-MAS*, Vol 6 (2)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Bharti, S. K., & Venkatchari, K. (2022). The Pms's (Performance Management System) Contribution To Fostering Employee Dedication In Bihar's And Haryana's Private Hospitals. *Journal of Business, Management and Economics Engineering*, Vol 20 (2), pp.
- Bushiri, C. (2017). THE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES'

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.)*. Jossey-Bass.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Dunnette, D. & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. 1, pp. 687-732)*. Consulting Psychologists Press.
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i3.2317>
- Gagné, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology* (pp. 97–121). Sage Reference.
- Hedge, A. (2002). Ergonomic workplace design. In G. Salvendy (Ed.), *Handbook of human factors and ergonomics* (pp. 1323-1350). Wiley.
- Herrity, J. (2023). 5 Types of Work Environments (And How To Find the One for You). Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/types-of-work-environments>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Katz, D. (1978). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2nd ed.)*. University of Chicago Press.
- Kurniawan, I. S., & Farisca, W. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Leader-Member Exchange di BPJS

- Ketenagakerjaan Yogyakarta. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 71–80. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v5n2.p71-80>
- Kusuma, H., & Sari, D. P. (2019). The effect of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance. *Journal of Management*, 5(2), 1-10.
- Laili, J., Yuliasesti, E.D.S., Prabawati, C. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Contextual performance Menggunakan Confirmatory Analisis Faktor (CFA). *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol 6 (2)
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. World Health Organization.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Prentice Hall.
- Lopez-Cabarcos, M.A., Rodriguez, P.V., & Quinoa-Piñeiro, L.M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, Vol 140, pp. 361-369
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Nidadhavolu, A. (2018). Impact of leadership styles on employee job satisfaction and organizational commitment – A study in the construction sector in India. Masters Theses & Specialist Projects, Paper 2090.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah*.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Osemeke, M., & Adeboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of NeedS. *Funai Journal of Accounting*, vol 1 (1)
- Parker, S. K., & Wall, T. D. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Sage.
- PERFORMANCE: THE CASE OF INSTITUTE OF FINANCE MANAGEMENT IN DAR ES SALAAM REGION.
- Qalati, S.A., Zafar, Z., et al. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Science Direct*, Volume 8, Issue 11, ISSN 2405-8440, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>.
- QIC-WD. (28 September, 2022). *Work-Family Enrichment*. Diakses online melalui <https://www.qic-wd.org/umbrella-summary/work-family-enrichment>
- Qomariah, N., Mardana, D. E., & Winahyu, P. (2021). Impact of leadership style, motivation and work environment on employee performance. *Prosiding CELSciTech*, 5, 15-23.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson.
- Sari, D. P., & Kusuma, H. (2019). The effect of work environment on employee performance. *Journal of Business and Management*, 8(1), 1-10.

- Sfantou DF, Laliotis A, Patelarou AE, Sifaki-Pistolla D, Matalliotakis M, Patelarou E. Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*. 2017 Oct 14;5(4):73. doi: 10.3390/healthcare5040073. PMID: 29036901; PMCID: PMC5746707.
- Shenaq, Raed, The Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation (February 18, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3787811> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3787811>
- Ştefan, S. C., Popa, Ş. C., & Albu, C. F. (2020). Implications of Maslow's hierarchy of needs theory on healthcare employees' performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 16(59), 124-143.
- Thanh, N. H., & Quang, N. V. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>
- Uka, A., Prendi, A. (2021), "Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees", *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 16, No. 3, pp. 268-285, DOI: 10.2478/mmcks-2021-0016.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55-66.