

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. MENTARI TIMUR UNGGUL, JAKARTA**

***IMPACT OF LEADERSHIP SKILL AND WORK
ENVIRONMENT TO EMPLOYEE'S MOTIVATION
IN PT MENTARI TIMUR UNGGUL, JAKARTA***

Oleh
LINDA FEBRIYANI
2011410035

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi
Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2015

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Linda Febriyani

No. Pokok : 2011410035

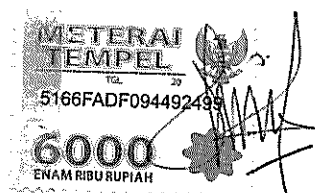
Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan karya tulis dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MENTARI TIMUR UNGGUL, JAKARTA** yang dibimbing oleh bapak Sukardi, SE, MM adalah merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 5 September 2015

Yang menyatakan,



Linda Febriyani

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. MENTARI TIMUR UNGGUL, JAKARTA**

***IMPACT OF LEADERSHIP SKILL AND WORK ENVIRONMENT
TO EMPLOYEE'S MOTIVATION IN PT. MENTARI TIMUR
UNGGUL, JAKARTA***

Oleh

Linda Febriyani

2011410035

SKRIPSI

Untuk Memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana

dalam Ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada

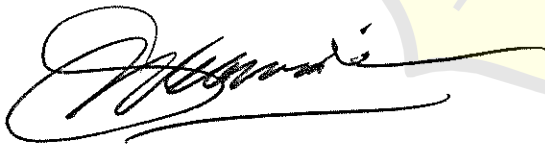
Universitas Darma Persada

Telah Disetujui Oleh Tim Penguji

Pada Tanggal Seperti Tertera Dibawah ini

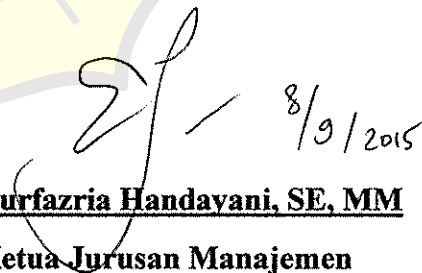
Jakarta,

September 2015



Sukardi, SE, MM

Pembimbing I



8/9/2015

Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM

Ketua Jurusan Manajemen

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. MENTARI TIMUR UNGGUL, JAKARTA**

**IMPACT OF LEADERSHIP SKILL AND WORK
ENVIRONMENT TO EMPLOYEE'S MOTIVATION IN
PT. MENTARI TIMUR UNGGUL, JAKARTA**

Oleh

**LINDA FEBRIYANI
2011410035**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada

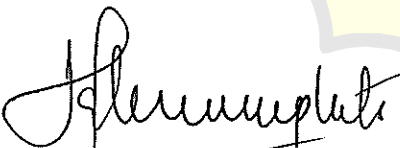
Telah Disetujui Oleh Tim Penguji
Pada Tanggal Seperti Tertera Dibawah ini
Jakarta, September 2015


Dr. Firsan Nova, SE, MM

Penguji I


Sukardi, SE, MM

Pembimbing I



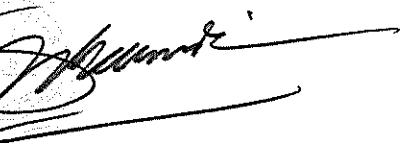
Dra. Endang Tri Pujiastuti, SE, MM

Penguji II



Sukardi, SE, MM

Penguji III



Sukardi, SE, MM

Dekan


8/9/2015

Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM

Ka. Jurusan

ABSTRACT

Name : Linda Febriyani NIM : 2011410035, Title: Impact Of Leadership Skill And Work Environment To Employee's Motivation In PT. Mentari Timur Unggul, Jakarta.

Keywords: Style Leadership, Work Environment, Work Motivation

The purpose of this research is to discover the impact of leadership style and work environment on employee's motivation at PT Mentari Timur Unggul. This research was conducted by questionnaires to 95 employee's at PT Mentari Timur Unggul.

The research results shows the relationship between leadership style (X1) on work motivation (Y) by 0,590 and has the effect of 34,8%. Work environment variables (X2) on employee's motivation have a relationship by 0,607 and has the effect of 36,8%. Whereas leadership style (X1) and work environment (X2) on employee's motivation (Y) is conducted simultaneously shows the relationship by 0,742 and has the effect of 55,1%.

The relationship between leadership style and work environment on employee's motivation either partially or simultaneously have a strong relationship. Leadership style and work environment on employee's motivation at PT Mentari Timur Unggul has a higher impact if the leadership style and work environment carried out simultaneously.

The result of this research of this research expecting that the company may apply the leadership style and work environment simultaneously, so that the company may achieve the higher level of employee's motivation.

References :33 (2001-2013)

Jakarta, August 2015

Linda Febriyani

ABSTRAK

Nama : Linda Febriyani NIM : 2011410035, Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Mentari Timur Unggul Di Jakarta.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Mentari Timur Unggul. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada 95 orang karyawan di PT Mentari Timur Unggul.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,590 dan memiliki pengaruh sebesar 34,8%. Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja karyawan memiliki hubungan sebesar 0,607 dan memiliki pengaruh sebesar 36,8%. Sedangkan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dilakukan secara *simultan* menunjukkan hubungan sebesar 0,742 dan memiliki pengaruh sebesar 55,1%.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial ataupun *simultan* memiliki hubungan yang kuat. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Mentari Timur Unggul memiliki pengaruh yang lebih tinggi apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dilakukan secara *simultan*.

Hasil penelitian ini mengharapkan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan, agar pencapaian tingkat motivasi kerja karyawan lebih tinggi.

Referensi : 33 (2001-2013)

Jakarta, Agustus 2015

Linda Febriyani

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah serta puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT dan Nabi MUHAMMAD SAW atas segala rahmat yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa kesehatan fisik dan mental sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga memungkinkan skripsi ini terwujud. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Sukardi, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada dan dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Firsan Nova, SE, MM sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Darma Persada.
3. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM., dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini dan seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Kedua orangtua yang senantiasa selalu mendoakan, memberikan dukungan baik moral maupun moril dan kakak ku tercinta Ka Indry & Ka Tika, yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Setiap dukungan dan doanya sangat berarti bagi penulis.
5. Teman-temanku seperjuangan angkatan 2011 dari semester awal Yolanda Sari, Diah Enggarwati, Okki Octabasari, Fitri Lutfi Anjar Sari, Aptrena Sarah, Zalika, Eko, yang senantiasa berjuang bersama-sama, saling memberikan support dan membantu dalam penulisan skripsi ini. Dan teman-teman angkatan 2011 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Untuk angkatan 2012 Arya Saputra dan teman-teman, terimakasih telah membantu dan memberikan support.

6. Sahabat-sahabatku yang tumbuh besar bersama Ayu Ritya Siregar, Tiara Yanuar Asti, Mona Juwita, Andini Iswandari, Valen, Anggi Yulianto dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas dukungan dan doanya.
7. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Skripsi ini tentu saja belum mencapai dari kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, 26 Agustus 2015

Penulis

Linda Febriyani

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Pengarahan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kepemimpinan	12
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan	15
2.2.3 Peranan Kepemimpinan	16
2.2.4 Gaya Kepemimpinan	19
1) Pengertian Gaya Kepemimpinan	21
2) Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan	27

2.3	Lingkungan Kerja	35
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	37
2.3.3	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	43
2.3.4	Aspek Lingkungan Kerja	47
2.3.5	Manfaat Lingkungan Kerja	48
2.4	Motivasi Kerja.....	49
2.4.1	Pengertian Motivasi.....	49
2.4.2	Manfaat Motivasi	50
2.4.3	Teori Motivasi	51
2.4.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	56
2.4.5	Metode Motivasi	60
2.4.6	Proses Motivasi	61
2.5	Penelitian Terdahulu	62
2.6	Kerangka Pemikiran	64
2.7	Paradigma Penelitian	66
2.8	Hipotesis	67
BAB III	METODE PENELITIAN.....	69
3.1	Metode yang Digunakan	69
3.1.1	Metode Kualitatif dan Kuantitatif	69
3.1.2	Populasi dan Sampel	70
3.2	Operasionalisasi Variabel	74
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi	79
3.4	Teknik Pengumpulan Data	80
3.5	Rencana Analisis dan Uji Hipotesis	81
3.5.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	81
	1) Analisis Korelasi Sederhana.....	81
	2) Uji Hipotesis (Uji t)	82
	3) Regresi Linier Sederhana	84
3.5.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	

Terhadap Motivasi Kerja	85
1) Korelasi Ganda	85
2) Uji Hipotesis (Uji f)	86
3) Analisis Regresi Berganda	87
BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN	
MASALAH.....	89
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	89
4.2 Hasil Penelitian	97
4.2.1 Deskriptif Profil Responden	97
4.3 Analisis Kualitatif Variabel	99
4.3.1 Analisis Kuantitatif Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Gaya Kendali Bebas	99
4.3.2 Analisis Kuantitatif Lingkungan Kerja.....	108
4.3.3 Analisis Kuantitatif Motivasi Kerja Karyawan	116
4.4 Uji Keabsahan Data	122
4.4.1 Uji Validitas	122
4.4.2 Uji Reliabilitas	123
4.4.3 Uji Multikolonieritas	124
4.4.4 Uji Autokorelasi	125
4.5 Analisis Data	126
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	137
5.1 Simpulan.....	137
5.2 Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA	139
DAFTAR LAMPIRAN	142

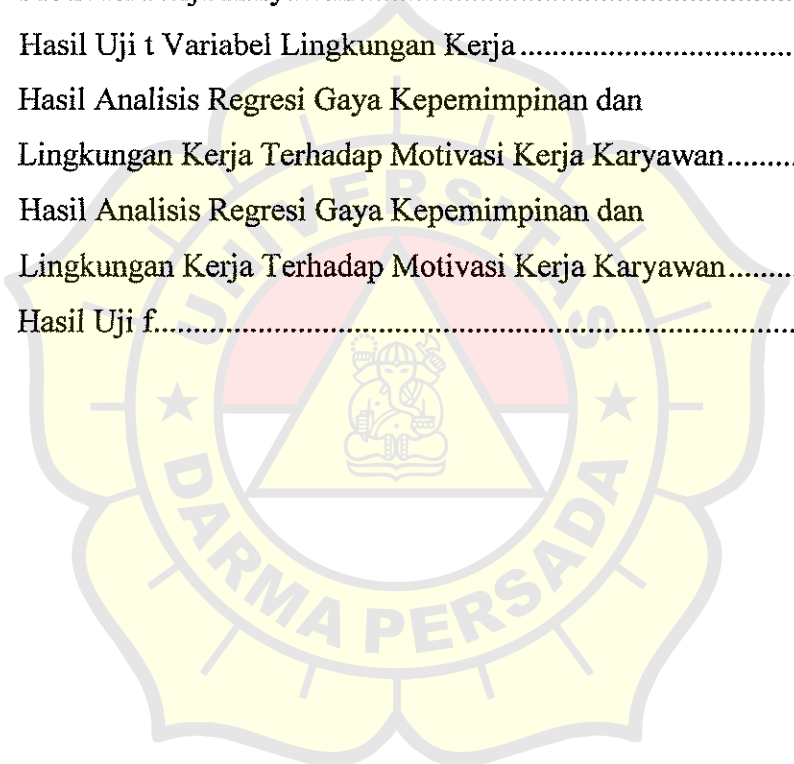
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Wawancara Terdahulu	4
Tabel 2.1 Membandingkan Ketiga Gaya Kepemimpinan	34
Tabel 2.2 Keuntungan dan Kerugian Ketiga Gaya Kepemimpinan.....	35
Tabel 2.3 Hasil Penelitian Terdahulu.....	63
Tabel 3.1 Data Karyawan	71
Tabel 3.2 Variabel Operasional.....	74
Tabel 3.3 Kategori Jawaban Kuesioner	80
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	97
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	97
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	98
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	98
Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Menentukan Semua Kebijakan Dalam Perusahaan	99
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mengambil Keputusan Sendiri Dan Karyawan Menjalankan Keputusan.....	100
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memiliki Wewenang Untuk Membagi Tugas Kerja Dan Kelompok Kerja Untuk Setiap Karyawan	100
Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Mamperlakukan Karyawan Secara Semena-mena.....	101
Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melibatkan Semua Karyawan Untuk Mendiskusikan Masalah, Kemudian Mengambil Keputusan Bersama	102
Tabel 4.10 Jawaban Responden Mengenai Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan Pendapat dalam setiap rapat.....	103

Tabel 4.11	Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kebebasan Pada Karyawan Dalam Menentukan Pasangan / <i>Partner</i> Kerja Dalam Pembagian Tugas Kerja.....	104
Tabel 4.12	Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Melibatkan Karyawan Secara Aktif Dalam Menentukan Nasib Karyawan Tersebut Dalam Proses Pengambilan Keputusan.....	104
Tabel 4.13	Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kebebasan Penuh Kepada Karyawan Dalam Membuat Keputusan.....	105
Tabel 4.14	Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Dengan Segera Memberikan Seluruh Informasi Baru yang Berkaitan Dengan Perusahaan Kepada Karyawan.....	106
Tabel 4.15	Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Tidak Sama Sekali Berpartisipasi Dalam Penentuan Tugas Karyawan.....	107
Tabel 4.16	Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Yang Menentukan Kebijakan Dan Tujuan Umum Dari Perusahaan	107
Tabel 4.17	Jawaban Responden Mengenai Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja	108
Tabel 4.18	Jawaban Responden Mengenai Temperatur di Tempat Kerja	109
Tabel 4.19	Jawaban Responden Mengenai Kelembaban di Tempat Kerja	110
Tabel 4.20	Jawaban Responden Mengenai Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	110
Tabel 4.21	Jawaban Responden Mengenai Kebisingan di Tempat Kerja	111
Tabel 4.22	Jawaban Responden Mengenai Getaran Mekanis di Tempat Kerja	112

Tabel 4.23	Jawaban Responden Mengenai Bau-bauan di Tempat Kerja	112
Tabel 4.24	Jawaban Responden Mengenai Tata Warna di Tempat Kerja	113
Tabel 4.25	Jawaban Responden Mengenai Dekorasi di Tempat Kerja	114
Tabel 4.26	Jawaban Responden Mengenai Musik di Tempat Kerja	114
Tabel 4.27	Jawaban Responden Mengenai Keamanan di Tempat Kerja	115
Tabel 4.28	Jawaban Responden Mengenai Kondisi Kerja yang Baik	116
Tabel 4.29	Jawaban Responden Mengenai Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik	117
Tabel 4.30	Jawaban Responden Mengenai Promosi Dan Perkembangan Bersama Organisasi.....	117
Tabel 4.31	Jawaban Responden Mengenai Keamanan Pekerjaan	118
Tabel 4.32	Jawaban Responden Mengenai Gaji	119
Tabel 4.33	Jawaban Responden Mengenai Kebijakan Perusahaan	119
Tabel 4.34	Jawaban Responden Mengenai Kondisi Kerja.....	120
Tabel 4.35	Jawaban Responden Mengenai Hubungan Antar Pribadi.....	121
Tabel 4.36	Hasil Uji Validitas.....	122
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	123
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	123
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	124
Tabel 4.40	Hasil Uji Multikolonieritas	125
Tabel 4.41	Hasil Uji Autokorelasi	126

Tabel 4.42	Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	127
Tabel 4.43	Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	128
Tabel 4.44	Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan	128
Tabel 4.45	Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	130
Tabel 4.46	Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	131
Tabel 4.47	Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja	131
Tabel 4.48	Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	132
Tabel 4.49	Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	133
Tabel 4.50	Hasil Uji f.....	135



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi.....	62
Gambar 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	63
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	65
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	66
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Mentari Timur Unggul.....	91



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Keterangan Riset	142
Lampiran 2 Daftar Wawancara Karyawan	143
Lampiran 3 Kuesioner	145
Lampiran 4 Tabulasi	149
Lampiran 5 Hasil SPSS	157
Lampiran 6 Tabel Uji t	173
Lampiran 7 Tabel Uji f	175
Lampiran 8 R Tabel	177
Lampiran 9 Lembar Konsultasi	178
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup	179

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, dan material. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Salah satu hal yang sangat penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya dengan cara penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci, karena kepemimpinan berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dalam perusahaan, sehingga pemimpin harus dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik dan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tercapai.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Oleh karena itu perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Karyawan perlu diberikan pelatihan dan pembelajaran yang tepat mengenai tanggung jawab pekerjaannya agar dapat tercapainya produksi yang optimal. Disamping motivasi dari diri karyawan sendiri dalam hal ini, pemimpin organisasi dituntut pula untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik sehingga tujuan pencapaian produksi yang optimal akan dapat di capai.

Selain faktor gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan kerja, salah satu tujuan perusahaan membuat lingkungan kerja adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan motivasi dalam bekerja dan semangat kerja yang membuat seorang pegawai/ karyawan motivasi kerjanya menjadi lebih baik, lingkungan kerja yang baik dapat tercermin dari perusahaan yang telah mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat dan nyaman supaya karyawan perusahaan tersebut dapat bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan dapat terlaksana secara optimal pula. Lingkungan kerja juga merupakan bagian penting yang dimiliki perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Suatu lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja diawali dari peningkatan motivasi kerjanya.

Keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek utama. Pertama, aspek kemampuan manajemen tenaga kerja. Kedua, aspek efisiensi tenaga kerja. Ketiga, aspek kondisi lingkungan

pekerjaan. Ketiga aspek ini saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat di ukur dengan berbagai ukuran yang sederhana “Jika salah satu aspek tidak terpenuhi akan mengakibatkan pencapaian hasil produksi yang tidak optimal” (Singodimejo, 2002).

Kesesuaian antara kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti pada karyawan PT. Mentari Timur Unggul, perusahaan ini bergerak di bidang penjualan mesin kapal dan suku cadang, gaya kepemimpinan di perusahaan ini pimpinan kurang dapat menghargai karyawan, seperti memberikan pekerjaan diluar jam kerja, cara penyampaian sering kali sedikit kasar dan dengan nada yang tinggi, dan memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan.

Lingkungan kerja juga bagian penting dalam memberikan motivasi karyawan, karena dapat mendukung pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja di perusahaan ini tidak memberikan kenyamanan bagi para karyawan seperti, dekorasi pada lingkungan pekerjaan yang tidak memadai, penempatan peralatan yang terlalu banyak tidak sesuai dengan kapasitas ruangan dan sirkulasi udara dalam ruangan yang kurang memadai membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan salah satu alat yang dinilai dapat meningkatkan semangat kerja

karyawan yang pada pelaksanaannya dapat pula meningkatkan hasil kerjanya, sedang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sendiri mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan salah satu sumber pembentuk motivasi, yang pada pelaksanaannya diharapkan dapat membangun suasana kerja yang kondusif.

Karyawan juga membutuhkan motivasi kerja dari diri sendiri maupun dari pimpinan dan lingkungan kerja, yang diharapkan akan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga pencapaian perusahaan yang optimal dapat terealisasi. Hasil wawancara awal kepada 95 karyawan yang bekerja di PT. Mentari Timur Unggul, Jakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Terdahulu

No.	Keterangan	Persentase
1.	Kuat	11,57%
2.	Sedang	17,89%
3.	Rendah	70,52%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2015

Dari hasil wawancara awal dapat disimpulkan bahwa 70,52% karyawan menjawab gaya kepemimpinan di perusahaan ini kurang memberikan motivasi kepada karyawan, begitupun dengan lingkungan kerja yang masih harus dibenahi lagi agar karyawan dapat bekerja lebih baik dengan lingkungan kerja yang kondusif dan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Karyawan

saat ini masih merasa kurang termotivasi dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mentari Timur Unggul, Jakarta”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mentari Timur Unggul ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mentari Timur Unggul ?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mentari Timur Unggul ?

1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mentari Timur Unggul.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mentari Timur Unggul.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mentari Timur Unggul.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

- 1) Penulis

Mengetahui dan memperoleh pengetahuan antara teori dan kenyataan di suatu perusahaan terkait dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

- 2) Perusahaan

Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh variabel-variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan selanjutnya.

- 3) Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak yang berkepentingan dan peminat dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.