

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT AGRO TRIKARYA
MANDIRI

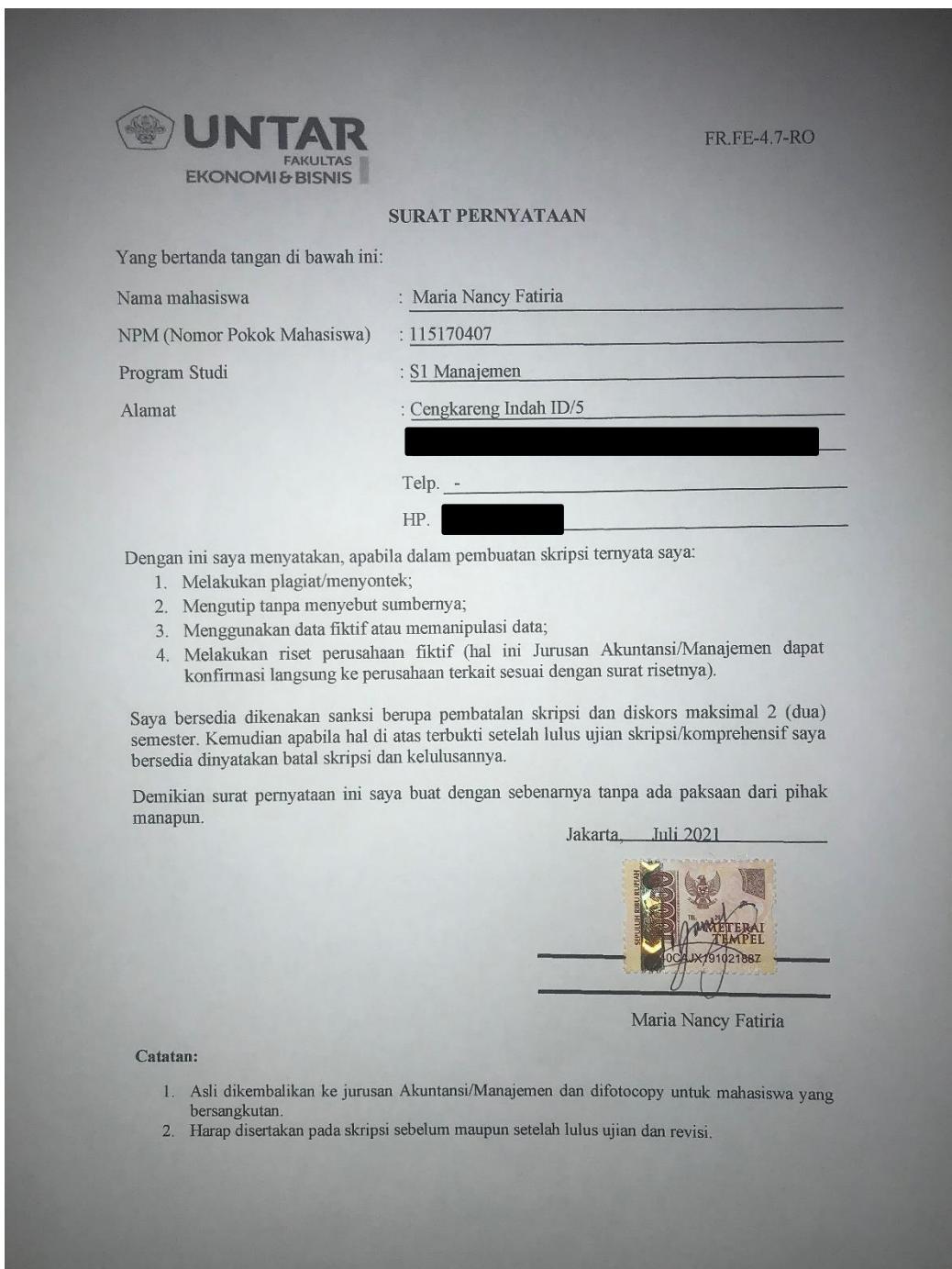


DIAJUKAN OLEH :
MARIA NANCY FATIRIA
115170407

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

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

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



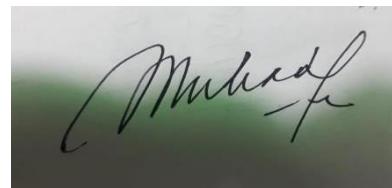
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MARIA NANCY FATIRIA
NIM : 115170407
PROGRAM/STUDI : S1 / MANAJEMEN BISNSI
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PERUSAHAAN PT AGRO TRIKARYA MANDIRI

Jakarta, 12 Juli 2021

Dosen Pembimbing



(Drs. M. Tony Nawawi, MM.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

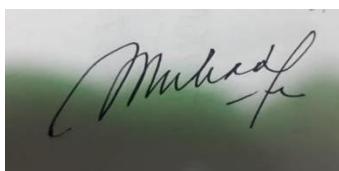
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MARIA NANCY FATIRIA
NIM : 115170407
PROGRAM/STUDI : S1 / MANAJEMEN BISNSI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PERUSAHAAN PT AGRO TRIKARYA MANDIRI

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

1. Ketua Penguji : - Yusi Yusianto, SE., MM
2. Anggota Penguji : - Drs. M. Tony Nawawi, MM
- Ronnie Resdianto Masman, SE., MA., MM

Jakarta, Juli 2021



(Drs. M. Tony Nawawi, MM.)

**ABSTRACT TARUMANAGARA
UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMY
AND BUSINESS JAKARTA**

(A) MARIA NANCY FATIRIA

(B) *EFFECT OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT AGRO TRIKARYA MANDIRI*

(C) xvii+92 pages, 2021, 21 tables, 8 pictures

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract : This study was conducted to determine the effect of leadership, organization, work environment on employee performance with motivation as a mediating variable. This study uses the census method on 88 employees of the company PT Agro Trikarya Mandiri by distributing Google Form questionnaires boldly. The application program used in this research is SmartPLS version 3.0 using Structural Equation Modelling (SEM) analysis techniques. The results of this study found that leadership, organizational culture, and motivation have a positive and significant direct influence on employee performance. Meanwhile, the work environment has a negative and insignificant direct effect on employee performance. Then, research using motivation as a mediating variable showed results where motivation only succeeded in mediating the work environment, for leadership and organizational culture on employee performance mediated by motivation showed no significant results.*

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Environment, Motivation, Employee Performance

(F) *Bibliography : 46 (2004-2020)*

(G) M. Tony Nawawi Drs., M. M

ABSTRAK UNIVERSITAS
TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) MARIA NANCY FATIRIA
- (B) PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT AGRO TRIKARYA MANDIRI
- (C) xvii+92 halaman, 2021, 21 tabel, 8 gambar
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus pada 88 karyawan perusahaan PT Agro Trikarya Mandiri dengan menyebarkan kuesioner *Google Form* secara daring. Program aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SmartPLS* versi 3.0 dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian dengan menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil dimana motivasi hanya berhasil memediasi lingkungan kerja, untuk kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi menunjukkan adanya hasil yang tidak signifikan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

- (F) Daftar Pustaka : 46 (2004-2020)
- (G) M. Tony Nawawi Drs., M. M

There's no such thing as forever.

Everything passes.

Everything ends.

What you have is now.

Present

For twenty-two-year-old me
Thankyou for believing in yourself

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktu tanpa adanya hambatan yang berarti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh untuk lulus sebagai mahasiswa Universitas Tarumanagara fakultas Ekonomi Manajemen. Selain untuk menuntas program studi yang penulis tempuh penulisan skripsi ini banyak memberikan manfaat kepada penulis baik dari segi akademik maupun untuk pengalaman.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan laporan ini, yaitu:

1. Bpk. M. Tony Nawawi Drs, M. M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi
2. Bpk. Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, M. M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tarumanagara
3. Bpk. Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tarumanagara
4. Bpk. Frangky Slamet, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tarumanagara yang selama ini sudah membimbing dan membantu dari awal perkuliahan hingga saat ini.
6. Ibu Elly Layata selaku pemilik Perusahaan PT Agro Trikarya Mandiri yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian dan penyebaran kuesioner selama ini.

7. Kepada seluruh keluarga terkhususnya untuk kedua orang tua yaitu Bapak Linus dan Ibu Monica Yani yang telah membantu, memberikan dukungan, doa, semangat dan menemani selama ini terkhususnya selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Kepada segenap karyawan PT. Agro Trikarya Mandiri, terimakasih telah meluangkan waktu dan mengisi kuesioner yang telah diberikan.
9. Kepada seluruh teman-teman yang selalu menemani, memberikan masukan, dan bantuan sehingga proses penyusunan ini dapat terselesaikan dengan baik
10. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah ikut berpartisipasi, memberikan dukungan dan kerja sama yang baik telah diberikan hingga proses penulisan skripsi ini dapat terselesaikan

Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi sumbangan penulis bagi dunia pendidikan dan pengetahuan pada dunia kerja umumnya serta bidang ilmu pada khususnya. Penulis berharap skripsi ini dapat dimanfaatkan dengan baik terlebih pada generasi muda.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak ketidak sempurnaan yang penulis buat tanpa kesengajaan. Serta penulis memohon berbagai saran serta kritik yang membangun bagi penulis supaya penulis dapat memperbaiki di masa depan.

Juli, 2021

PENULIS

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
A.PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B.TUJUAN DAN MANFAAT	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	7
BAB II	8
A.GAMBARAN UMUM VARIABEL	8
1. Kinerja	8
2. Motivasi	9
3. Kepemimpinan.....	12

4.	Budaya organisasi	13
5.	Lingkungan kerja	13
	B.DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	14
1.	Kinerja	14
2.	Motivasi	15
3.	Kepemimpinan	15
4.	Budaya organisasi	16
5.	Lingkungan kerja	16
	C.KAITAN ANTAR VARIABEL	17
1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	17
2.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	17
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	18
4.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	18
5.	Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Antara Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	18
	D.PENELITIAN YANG RELEVAN	19
	E.KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	23
1.	Kerangka Pemikiran	23
2.	Hipotesis	23
	BAB III.....	25
	A.DESAIN PENELITIAN	25
	B.POPULASI DAN SENSUS.....	25
	C.OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	26
	D.ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	28
1.	Validitas.....	28
2.	Reliabilitas	28
	E.ANALISIS DATA.....	29
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	29
2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	30
	F.HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA	33

1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	39
BAB IV	40
A.DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	40
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
2. Data Responden Berdasarkan Umur	40
3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
B.DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	42
1. Kepemimpinan	42
2. Budaya Organisasi	43
3. Lingkungan Kerja.....	44
4. Motivasi.....	45
5. Kinerja Karyawan	46
C.HASIL ANALISIS DATA	47
1. Uji Koefisien Determinasi atau <i>R-square</i>	47
2. Uji <i>effect size f²</i>	47
3. Uji Q-square.....	48
4. Uji Multikolinearitas	49
5. Path Coefficient.....	50
6. Significance Test.....	51
D.PEMBAHASAN	52
1. Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	52
2. Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	53
3. Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	54
4. Motivasi dan Kinerja Karyawan	55
BAB V	57
A.KESIMPULAN.....	57
B.KETERBATASAN & SARAN	58
1. Keterbatasan.....	58

2. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	66
RIWAYAT HIDUP	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	19
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian	26
Tabel 3. 2 Nilai Outerloadings Full Model.....	34
Tabel 3. 3 Nilai <i>Outerloadings</i> sesudah Evaluasi	35
Tabel 3. 4 Average Variabel Experience (AVE)	37
Tabel 3. 5 Nilai Cross-loadings.....	38
Tabel 3. 6 Nilai Fornell-Larcker	39
Tabel 3. 7 Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	39
Tabel 4. 1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Rentang Usia.....	40
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4. 5 Kuesioner Pernyataan Kepemimpinan.....	42
Tabel 4. 6 Kuesioner Pernyataan Budaya Organisasi	43
Tabel 4. 7 Kuesioner Pernyataan Lingkungan Kerja	44
Tabel 4. 8 Kuesioner Pernyataan Motivasi.....	45
Tabel 4. 9 Kuesioner Pernyataan Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Effect size f^2	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji <i>Q-square</i>	48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>Path coefficient</i>	50
Tabel 4. 15 Hasil <i>Significance Test</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses Kinerja Karyawan.....	9
Gambar 2. 2 Model Motivasi Individu untuk Bekerja.....	11
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 3. 2 Diagram Struktural.....	33
Gambar 3. 3 Diagram Struktural sesudah Evaluasi	37
Gambar 4. 1 Hasil Uji Bootstrapping.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	66
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	76
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	86
Lampiran 4 Hasil Analisis Data	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang

Ukuran produktivitas menunjukkan bagaimana kinerja suatu negara atau sektor utama ekonominya dibandingkan dengan kinerja masa lalu mereka, atau dalam kaitannya dengan negara atau sektor lain (Pekuri, et. al., 2011). Berdasarkan pernyataan tersebut maka, produktivitas dan kinerja saling berkaitan dan salah satu daya ukur produktivitas adalah kinerja. Untuk meningkatkan produktivitas diperlukan kinerja yang tinggi .

Produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efisiensi dan efektivitas (Bhatti dan Qureshi, 2007). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual (pencapaian aktual atau prestasi seseorang) artinya, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Nguyen, et. al., 2020).

Menurut Riyadi, (2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terbagi menjadi internal (psikis dan fisik) dan eksternal (gaji, lingkungan kerja, hubungan karyawan, kebijakan, dan pendeklegasian wewenang). Kemudian menurut Menurut Mathis & Jackson (2010) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (keahlian, kegemaran, kepribadian), usaha (motivasi, etos kerja), dan dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan karyawan, fasilitas, rekan kerja). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, et. al., (2016) juga menemukan bahwa 3 faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sehingga, variabel yang akan diteliti adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi.

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena pemimpin merupakan seseorang yang dapat mengatur jalannya organisasi dan

mempengaruhi karyawannya. Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang ingin dicapai (Saleem, 2015). Seorang pemimpin yang bertanggung jawab dapat menciptakan lingkungan kerja yang beretika sehingga mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. (Lin, et. al., 2020) Kepemimpinan memiliki peran untuk memberikan dorongan yang lebih positif kepada bawahannya sehingga termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pawirosumarto, et. al., (2016) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lolowang, et. al., (2019) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi umumnya dilihat sebagai seperangkat nilai kunci, asumsi, pemahaman, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota baru sebagai benar (Yiing dan Ahmad, 2008). Budaya organisasi sendiri dapat dikatakan sebagai seperangkat nilai dan norma untuk mengatur dan mengelola para anggota di suatu organisasi (Lolowang, et. al., 2019). Oleh sebab itu suatu budaya organisasi memiliki peran dalam mengatur bagaimana suatu anggota organisasi bertindak. Dapat dikatakan juga budaya organisasi lah yang membuat suatu organisasi terlihat unik atau membedakannya dari organisasi lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soomroh dan Shah (2018), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa budaya organisasi memberikan inspirasi terhadap anggota organisasi untuk lebih konsisten dan secara langsung atau tidak langsung memiliki dampak pada peningkatan efisiensi, pengembangan diri, komitmen, dan kinerja dari anggota itu sendiri. Budaya yang mendukung suasana kerja dapat menjadi

instrumen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, et. al., (2016). Meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan namun pengaruh tersebut tidak terlalu signifikan.

Saat ini lingkungan kerja semakin menjadi tuntutan para karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya (Riyadi, 2019). Lingkungan kerja adalah pengaturan pekerja dan yang berdampak pada tugas akhir yang diberikan (Idris, *et. al.*, 2020). Sehingga dalam rangka mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, perusahaan juga harus berusaha dalam menyediakan fasilitas yang memadai, seperti mushola, area kerja yang kondusif, dan ruang istirahat yang nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Obamiro dan Oladipupo (2019) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dikatakan bahwa jika management organisasi lebih berfokus dalam mementingkan kesehatan dan keselamatan karyawannya (menyediakan fasilitas yang dibutuhkan, lingkungan kerja yang kondusif, dsb) maka akan mendorong kepuasan kerja serta membuat karyawan memfokuskan tujuan pribadinya selaras dengan tujuan organisasi sehingga nantinya akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya. Namun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Pawirosumarto, et. al., (2016) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di Parador Hotels and Resorts mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik bukanlah hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang baik dapat tercapai bila perusahaan mampu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memiliki peran meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dharma, (2018) menyatakan motivasi merupakan sekumpulan perilaku yang menjadi dasar cara seseorang untuk bertindak yang diarahkan pada tujuan tertentu. Motivasi

memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan membutuhkan motivasi untuk merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan bekerja secara optimal. Beberapa karyawan termotivasi uang sementara yang lain menemukan pengakuan dan penghargaan memotivasi secara pribadi. Tingkat motivasi di tempat kerja berdampak langsung pada produktivitas karyawan.

Motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan tingkat usaha dan ketekunan seseorang dan juga pusat manajemen, karena menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan bagaimana mereka bekerja dalam organisasi (Maria, 2019). Pekerja yang termotivasi dan bersemangat tentang pekerjaan mereka menjalankan tanggung jawab mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan sebagai hasilnya jumlah produksi meningkat

Menurut Omollo (2015), motivasi merupakan variabel yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, dalam Ihsani dan Wijayanto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja oleh sebab itu semua karyawan harus termotivasi selama bekerja, sehingga nantinya akan ada peningkatan dalam kinerja, yang kemudian menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi seluruh organisasi. Namun Dhermawan (2012) menemukan hasil dimana tidak adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Melihat adanya research gap dalam variabel-variabel yang diteliti, maka berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Agro Trikarya Mandiri”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Kinerja Karyawan dipengaruhi tingkat motivasi
- b. Motivasi dapat menjadi mediasi kinerja karyawan

- c. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik
- d. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan
- e. Dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan
- f. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan
- g. Pemimpin yang bertanggung jawab dapat meningkatkan kinerja karyawan
- h. Hubungan antar karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- i. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak mengarah pada area yang bukan dari pokok permasalahan dalam penelitian ini karena daerah cakupan dalam penelitian ini cukup luas. Oleh sebab itu, batasan dalam penelitian ini adalah :

- a. Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri
- b. Identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat terbilang cukup luas, oleh sebab itu agar penelitian ini terarah maka variabel yang akan diteliti berfokus pada kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan,

4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri?

- d. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri?
- e. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi oleh variabel motivasi pada PT Agro Trikarya Mandiri?
- f. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri dimediasi oleh variabel motivasi?
- g. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri dimediasi oleh variabel motivasi?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri
- b. Untuk mengetahui kepemimpinan merupakan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja merupakan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri.
- d. Untuk mengetahui motivasi merupakan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri.
- e. Untuk mengetahui budaya organisasi merupakan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri yang dimediasi oleh variabel motivasi.
- f. Untuk mengetahui kepemimpinan merupakan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri yang dimediasi oleh variabel motivasi.
- g. Untuk mengetahui lingkungan kerja merupakan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Trikarya Mandiri yang dimediasi oleh variabel motivasi.

2. Manfaat

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan, dan ilmu pengetahuan secara teoritis dari penelitian akan kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi yang dipersepsi dengan kinerja karyawan dan dapat membantu proses pengaplikasian dari ilmu pengetahuan terkhususnya untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dengan penelitian ini PT Agro Trikarya Mandiri agar dapat mengetahui adanya pengaruh akan kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi yang terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, serta hasil penelitian ini dapat menjadi bantuan yang dapat digunakan dalam mempertimbangkan, menyikapi, dan menyusun kebijakan serta strategi berikutnya yang berhubungan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bantuan yang dapat digunakan dalam program pembelajaran untuk generasi penerus serta dapat mendorong ide-ide inovatif, dan pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Allard, I. N. (2010). *Examining the relationship between organizational culture and performance: Moderators of culture gap*. NorthCentral University. Arizona
- Aritonang, R. L. R. (2007). *Riset Pemasaran Teori dan Praktik*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Ariussanto, K. A. P., Tarigan, Z. J. W., Sitepu, R. B., Singh, & Kuma, S. (2020) Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies. *SHS Web Conference*. 76.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2013) *Armostrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th Edition*. Kogan Page. London.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity. *International Review of Business Research*. 3(2).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018) *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. Sage Publication Inc. California.
- Dessler, G., (2015) Human Resources Management Fifteen Edition. Pearson Education INC. United States.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Proceedings of MICoMS 2017*. 1.

Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*. 6(1).

Funny, & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2(1)

Sandora, E., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan KAP, Diintervening Oleh Variabel Budaya Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3(2)

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. Pearson Education Limited. Edinburgh.

_____, Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. Sage Publications, Inc. California

Hasibuan., H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara. Jakarta

Hermawan, R. T., & Hasibuan, s. (2019). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan Coaching Style terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT. JCI. *Jurnal Pasti*. 9(1)

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative. Malang.

Idris., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, And Employee

- Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship & sustainability issues*. 8(2).
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, And Job Satisfaction on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. 1(4).
- Indajang, K., Jufrizen., & A. Juliandi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. 12(2)
- Jeffrey, I., & Dantes, R. V. (2017). The Effect Of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees' Performance. *International Journal of Advanced Research*. 5(8)
- Lin, C.-P. L., Huang, H.-T., & Huang, T. Y. (2020). The Effects of Responsible Leadership And Knowledge Sharing On Job Performance Among Knowledge Workers. *Personnel Review*. 49(9)
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., Aisjah, S. (2019) The Effect of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance That Is Educated by Motivation (Study On The Implementation Empowerment Programs In Jayapura City). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1)
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019) *Human Resource Management Functions, Applications, and Skill Development Third edition*. Sage Publications Inc. California.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). *Marketing Research an Applied Approach Fifth Edition*. Pearson Education Limited. Edinburgh.

Maria, E. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*. 9(3).

Mathis, R. L., & Jakson, J. H. (2010). *Human Resources Management Thirteenth Edition*. Mason: South-Western, Cengage Learning

Nawawi, M. T. (2915). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 3(1)

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020) Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. 1(4).

Obamiro, J. K., & Oladipupo, K. J. B. (2019) Work Environment and Employees' Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm. *Economica*. 15(3)

Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resources Studies*. 5(2)

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. 59(6)

- Pekuri, A., Haapasalo, H., Herrala, M. (2011). Productivity and Performance Management – Managerial Practices in the Construction Industry. *International Journal of Performance. 1.*
- Priarso, M.T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review. 18(1)*
- Putra, C. S., Harlen., & Machasin. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai. *Jurnal Ekonomi. 22(3)*
- Raf, A.G., Desmiyanti., & Wiguna, M. (2014), Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan LinLSungan kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah (studi empiris pada provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa FE Universitas Riau, 1(2)*,
- Riyadi, S. (2019) The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing. 9(3).*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Terjemahan : Sabran, B., & Putera, B. D. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia – Social and Behaviour Science. 172.*
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R.N., & Uhl-Bien, M. (2020). *Organizational Behaviour 11th Edition*. John Wiley & Sons, Inc. USA.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Research Methods for Business Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd. Chichester.
- Shields, J. (2007). *Managing Employee Performance and Reward Concepts, Practices, Strategies*. Cambridge Univerwsity Press. New York.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2018). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*. 8(3)
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Tintin, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen*. 9(2)
- Urbayatun, S., & Widhiarso, W., Variabel Mediator dan Moderator dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*. 39(2).
- Usman, J., Sukmayuda, D. N., & Kurniawati, S. (2019). Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province. *International Revieww of Management and Markering*. 9(1)
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2008). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*. 30(1)

