

# **Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia**

**Arif Rahmanto<sup>1\*)</sup>, Rizali Hadi<sup>2)</sup>, Riza Firdaus<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Corresponding author: [arif.rahmanto.ap@gmail.com](mailto:arif.rahmanto.ap@gmail.com).

## **ABSTRACT**

*In the current era of globalization, there is economic growth that shares a brilliant perspective, for any party or company that can compete with other companies in the same industry, whether it's a product or service business. In addition, the company certainly wants to get optimal results or in other terms wants to benefit from these business activities.*

*In accordance with the circumstances, the company must be able to have the option to adapt to changes. With the changes - changes will directly or indirectly affect the performance of workers and will also affect the state of the company. The influence of a leader's leadership, organizational structure, and work environment is very influential on the performance or work performance of workers is very valuable for a company both internal conditions and external conditions because it will affect the goals of the company's organization. Human resources in an organization must be maintained competently so that equivalence is developed between the wishes of workers and job claims. It is not uncommon for many workers who are actually highly capable of energy, but cannot perform at work, this situation is possible due to work environment factors. It's a shame, a company that has highly skilled workers but can't work usefully.*

*The test result proves that leadership Effect on job performance with the influence of 47,56%, Job Satisfaction has a significant effect on Job Performance with the influence of 42,3% including very enough category, Organization Structure has significant influence of 49,47%, Work environment on job performance of 46,59%, Work Motivation on job Performance of 50.49%*

**Keywords:** *Leadership, Organizational Structure, Work Environment*

## **PENDAHULUAN**

SDM pada sebuah organisasi harus dijaga secara kompoten agar terbina kesepadanan antara keinginan pekerja dengan gugatan pekerjaan. Tidak lazim jika banyak pekerja yang sesungguhnya secara energi berkemampuan tinggi, tetapi tidak bisa berperforma pada bekerja, keadaan ini dimungkinkan sebab faktor lingkungan kerja. Sungguh disayangkan, sebuah perusahaan yang memiliki pekerja yang berkemampuan tinggi tapi tidak bisa berkerja secara bermanfaat. Kepemimpinan yakni perkara yang berharga untuk suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Keadaan ini disebabkan atasan yakni salah satu faktor yang bisa mempengaruhi bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi tersebut meraih tujuan. Atasan ialah seseorang yang memiliki

kesanggupan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan kewajiban-kewajiban yang wajib dijalankan.

Sampai sekarang ini banyak sekali rancangan mengenai tentang kepemimpinan yang dijelaskan oleh beberapa macam pakar. Kepemimpinan diuraikan dalam beberapa kata berlandaskan dengan ciri dan langkah yang dilaksanakan sejak dari kepemimpinan kharismatik, kepimpinan transaksional, hingga sebutan baru yang banyak dijelaskan ialah kepemimpinan transformasional, yang sekarang banyak ditetapkan oleh beberapa macam pemimpin organisasi terlibat organisasi bisnis pada melaksanakan perusahaannya.

Bentuk kepemimpinan yang efektif menurut Hakim (2017:130) termuat 3 teori kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik dan

kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap anggotanya karena kharisma yang dimilikinya membuat tunduk para pengikutnya. Adapun 5 dimensi dalam model kepemimpinan kharismatik antara lain: (1) kemampuan berempati (*display empathy*), (2) kepercayaan diri (*project self-assurance*), (3) tingkah laku pengembangan citra-diri (*enhances the leader's image*), (4) kepercayaan terhadap persaingan bawahan (*assures followers of competency*), pembentukan kesempatan untuk pendukung guna menghadapi keberhasilan (*provides followers with opportunities to experience succes*). Pengaruh besar yang ditimbulkan oleh seorang yang menerapkan kepemimpinan kharismatik yaitu mampu mengubah fokus anggota dari fokus pribadi menjadi fokus kolektif (Margianingsih, et.al, 2017). Kepemimpinan yakni faktor yang memutuskan pada suatu perusahaan. Sukses atau bubar nya perusahaan dalam meraih suatu fungsi dipengaruhi oleh cara seorang atasan. Karakter atasan pada perusahaan bisa jadi efektif, bila atasan tersebut bisa menjaga perusahaannya dan mempengaruhi sikap bawahan agar ingin berkolaborasi untuk meraih tujuan perusahaan. Pendapat Drath serta Palus dalam Yukl (2015:3) menjelaskan yakni Kepemimpinan ialah mekanisme untuk menanggapi apa yang dilaksanakan orang secara berbarengan, sehingga mereka memanggapi serta ingin melaksanakannya. Bentuk Kepemimpinan dipercayai akan memfokuskan pada kinerja kelas atas dalam organisasi yang lagi mengalami tekanan modernisasi dan transisi. Adapun indikator penilaian seorang atasan yang efektif dalam mengendalikan perusahaan harus mempunyai empat macam indikator tersebut yakni: (a) Manfaat kepemimpinan sebagai inovator, (b) Manfaat kepemimpinan sebagai komunikator, (c) Manfaat kepemimpinan sebagai motivator, dan (d) Manfaat Kepemimpinan sebagai kontroler. Keempat keadaan tersebut bisa mempengaruhi atasan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kapasitasnya (Thoha, 2011:52).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat ditarik rumusan masalah yakni sebagai berikut ini:

1. Apakah termuat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia?

2. Apakah termuat pengaruh signifikan Struktur Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia?
3. Apakah termuat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia?
4. Apakah termuat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia?
5. Apakah termuat pengaruh signifikan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia?
6. Apakah termuat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia?
7. Apakah termuat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia?

Berlandaskan perumusan masalah yang sudah disampaikan, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menguji serta melakukan analisa terkait pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia.
2. Untuk menguji serta melakukan analisa terkait pengaruh Struktur Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia.
3. Untuk menguji serta melakukan analisa terkait pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia.
4. Untuk menguji serta melakukan analisa terkait pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia.
5. Untuk menguji serta melakukan analisa terkait pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia.
6. Untuk menguji serta melakukan analisa terkait pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia.
7. Untuk menguji serta melakukan analisa terkait pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Power Indonesia.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Setiap organisasi yang membutuhkan partisipasi antar individu dan memahami bahwa perkara manusia yang utama ialah perkara

kepemimpinan. Kami mengamati peningkatan dari kepemimpinan pra ilmiah terhadap kepemimpinan yang logis. Pada tingkatan logis kepemimpinan itu tergantung pada pengalaman, naluri, dan kemampuan akal sehat. Kepemimpinan itu dipandang sebagai bawaan individu. Oleh karena itu, penting untuk mencari orang yang memiliki karakter sempurna bisa dipandang sebagai syarat pencapaian seorang atasan. Pada tingkatan ilmiah kepemimpinan dilihat semacam suatu fungsi, bukan semacam pangkat ataupun pembawaan perseorangan seseorang. Jadi diadakan suatu analisis yang mengenai komponen serta kapasitas yang bisa mengungkapkan pada kita, kondisi apa yang dibutuhkan bisa atasan bisa berkerja dengan baik dalam berbagai macam kondisi. Pemikiran baru ini mengangkat pembicaraan besar, trik berkerja serta perilaku seorang atasan yang dipahami. Gagasan baru mengenai kepemimpinan memunculkan pekerjaan lain yang bisa dijalankan oleh seorang atasan (Soliha dan Hersugondo, 2008)

Yamin dan Maisah (2010:74) menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah proses mempengaruhi yang dilaksanakan oleh seseorang dalam mengorganisasikan anggota kelompoknya untuk menggapai maksud organisasi. Kepemimpinan ialah suatu bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilaksanakan oleh orang-orang yang biasa kita sebut sebagai atasan. Atasan ialah seseorang dengan kekuasaan kepemimpinan yang mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan bagian dari pekerjaannya dalam menggapai tujuan.

Turney (1992) dalam Yamin serta Maisah (2010:74), mengartikan kepemimpinan sebagai proses yang dilaksanakan oleh seseorang dalam menmengorganisasikan dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk meraih tujuan organisasi melalui penerapan teknik manajemen. Sedangkan pendapat Terry pada Thoha (2010:5) menjelaskan yakni Kepemimpinan ialah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka terarah untuk meraih tujuan organisasi.

Fungsi kepemimpinan secara langsung diidentikkan dalam keadaan sosial atas keberadaan setiap kelompok ataupun lembaga sendiri-sendiri, yang menunjukkan yakni tiap atasan berkedudukan di dalam dan bukan di luar kondisi itu. Secara fungsional ada lima

macam unsur utama fungsi kepemimpinan yang di jelaskan oleh Rivai (2012:34), yakni:

1. Fungsi Instruksi  
Fungsi ini ialah korespondensi satu arah. Pelopor semacam komunikator ialah kelompok yang mengetahui apa, bagaimanakah, kapan, serta di mana permintaan diselesaikan sehingga pilihan dapat dilakukan secara layak. Otoritas yang kuat membutuhkan kapasitas untuk menggerakkan dan membujuk orang lain untuk melakukan perintah.
2. Fungsi Konsultasi  
Fungsi ini bersifat korespondensi dua arah. Pada tahap pertama dengan tujuan akhir untuk memutuskan, yang memerlukan pertemuan dengan individu-individu yang dipimpinya yang dianggap memiliki bahan data berbeda yang mendapat masukan sebagai kritik untuk memperbaiki dan menyempurnakan pilihan-pilihan yang kurang tepat.
3. Fungsi Partisipasi  
Dalam melengkapi kapasitas ini pemimpin berusaha untuk membentuk individu-individu yang dipimpinya, baik dalam mengambil bagian dalam pengarahannya mandiri maupun dalam melaksanakannya. Dukungan bukan berarti diperbolehkan melakukan apa saja yang diinginkan, namun dilakukan secara terkendali dan terkoordinasi sebagai kerjasama dengan tidak ikut campur atau mengambil usaha utama orang lain dan kerjasama atasan.
4. Fungsi Delegasi  
Fungsi ini dilengkapi dengan menunjuk kekuasaan untuk memutuskan atau menentukan pilihan, baik melalui pengesahan atau tanpa pengesahan perintis. Kapasitas perwakilan pada dasarnya menyiratkan kepercayaan. Penerima penunjukan harus diterima sebagai pionir kolaborator yang memiliki standar, ketajaman, dan keinginan yang sama.
5. Fungsi Pengendalian  
Fungsi pengendalian bermakna yakni bermanfaat atau kuat dapat mengelola latihan individunya dengan cara yang terkoordinasi dan dalam koordinasi yang layak untuk memberdayakan pencapaian tujuan bersama tanpa batas. Kemampuan pengendalian dapat diketahui melalui latihan pengarahannya, bimbingan, koordinasi, dan pengawasan

### **Pengertian Struktur Organisasi**

Setiap perusahaan sebagian besar memiliki struktur organisasi. Perancangan struktur organisasi yakni tahap awal atas memulai penerapan latihan-latihan organisasi, dengan demikian kesiapan perancangan struktur organisasi merupakan suatu kemajuan yang tersusun pada suatu perusahaan untuk melakukan fungsi penyusunan, pengkoordinasian, dan pengarahan. Pendapat Siswanto (2005:85), struktur organisasi menentukan pendistribusian kerja dan membuktikan bagaimana kapasitas ataupun latihan yang berbeda, juga membuktikan tingkat spesialisasi latihan kerja.

Pendapat Hasibuan (2010:128) struktur organisasi ialah suatu gambaran yang mendeskripsikan jenis organisasi, posisi departemen organisasi, dan tipe kekuasaan otoritas, bidang serta interaksi kerja, garis suruhan serta kewajiban, rentang kekangan serta prosuder pimpinan organisasi. Definisi lain oleh struktur organisasi bisa diuraikan yakni semacam rancangan kerja formal organisasi dimana tugas kerja diparticipasi, dikumpulkan, dan disusun (Robbins serta Coulter, 2007:284).

Struktur organisasi menggambarkan bagaimanakah usaha kerja bisa secara resmi dipartisi, dikelompokkan dan difasilitasi. Struktur organisasi membuktikan system dan rencana perwujudan model tetap berhubungan diantara kapasitas, segmen, atau kedudukan sebagian individu yang membuktikan berbagai macam kewajiban, kekuasaan, dan komitmen yang tidak sama pada suatu organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yakni salah satu fungsi yang terpenting pada manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja ialah seluruh kondisi yang ada di tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tak langsung, selain itu lingkungan kerja yakni suatu komunitas tempat individual berkumpul pada suatu keberagaman serta dalam keadaan serta kondisi yang berganti-ganti yang bisa mempengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangatlah berharga guna bisa diperhatikan atasan. Walaupun lingkungan kerja tak melakukan mekanisme produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung kepada

pekerja yang menjalankan mekanisme produksi tersebut.

Lingkungan kerja ialah kondisi dimana karyawan menjalankan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang damai memberikan rasa nyaman serta memungkinkan pekerja untuk bisa bekerja secara optimal. Jika pekerja menyukai lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pekerja tersebut akan betah tinggal ditempat kerjanya, menajalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efeasien. Kebalikannya lingkungan kerja yang tak memadai akan bisa menurunkan semangat kinerja pekerja. Nitisemito (1992), dalam Nuraini 2013:97), lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja serta bisa d mempengaruhi dalam melaksanakan kewajibannya yang diembankan padanya contohnya dengan ada air conditioner (AC),pencahayaan yang memadai serta sebagainya.

Pendapat Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua alat perlengkapan yang dihadapi, kondisi sekitarnya dimana seorang berkerja, prosedur kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya efektif sebagai perorangan ataupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Pendapat Nitisemito (2002:183), Lingkungan kerja ialah semua yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Guna mengembangkan keproduktifan individual sekalian mengembangkan keproduktifan organisasional ataupun organisasi, jika situasi tempat kerja mesti cukup menyenangkan seperti yang dapat di harapkan. Kondisi tempat kerja yang nyaman dapat memberikan pelipur lara bagi individu yang berkerja di dalamnya, hingga mereka merasakan segar kembali, antusias, serta mendapatkan kepuasan dalam berkerja.

Karyawan akan merasa bahagia kepada lingkungan kerja memberikan sinyal yakni pekerja bergairah serta bersemangat atas berkerja, keadaan itu bisa mendorong kepuasan atas berkerja serta akhirnya bisa menumbuhkan kreativitas kerja pekerja. Pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, efektif, serta menyenangkan bisa perasaan seseorang serta kepuasan pekerja dalam berkerja, hingga meningkatkan motivasi semangat pekerja guna

bekerja lebih giat lagi pada beban kerja yang diperintahkan serta bisa terperoleh secara efektif serta efisien. Lingkungan kerja bisa dimaksudkan semacam faktor diluar manusia baik secara fisik maupun non fisik pada suatu organisasi

### **Motivasi Kerja**

Motivasi yakni salah satu aspek yang sangat berharga pada diri seorang pekerja agar pekerja tersebut dapat tergerak guna menjalankan kewajibannya dengan efektif, demi terperolehnya tujuan organisasi ataupun perusahaan. Nawawi (2005:351), menjelaskan yakni kata motivasi (motivation) kata dasarnya ialah motif (motive) yang bermakna dorongan, sebab, atau alasan seorang dalam melaksanakan sesuatu. Dengan demikian motivasi bermakna suatu situasi yang mendorong atau jadi sebab seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas/kewajiban, yang berproses secara sehat.

Menurut Wibowo (2010:111) motivasi yakni suatu kecenderungan untuk mengikuti suatu perkembangan siklus tingkah laku manusia dengan memikirkan arah, kekuatan, dan kegigihan dalam mencapai tujuan. Sementara itu, Samsudin (2010:281) berpendapat bahwa motivasi ialah prosedur yang mempengaruhi atau mendorong dari luar pada individu atau kelompok kerja sehingga mereka perlu melakukan sesuatu yang sudah ditetapkan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Stears (1980) pada Sedarmayanti (2009:233), motivasi ialah kekuatan dari kecenderungan seseorang untuk mengambil bagian dalam aktivitas yang terkoordinasi yang objektif di tempat kerja. Ini bukan anggapan bahagia yang relatif kepada hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih bahwa anggapan bersedia/siap untuk mencoba mencapai tujuan pekerjaan. Lebih lanjut, Siagian (2009:102), menyatakan yakni motivasi ialah dorongan utama bagi seseorang untuk membuat komitmen terbaik yang mungkin untuk pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya. Berbeda lagi menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010:143), motivasi ialah keahlian, dalam mengarahkan pekerja dan organisasi untuk mau bekerja secara efektif, dengan tujuan agar keinginan para pekerja dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seseorang pekerja dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan komitmen yang diberi padanya, Pendapat Mangkunegara (2010:67). Fase kesuksesan suatu kinerja mencakupi komponen kuantitatif serta kualitatif. Pendapat Siswanto (2010) pada Sandy (2015:11), kinerja ialah performa yang diraih oleh seseorang pada melakukan kewajiban serta aktivitas yang diembankan padanya.

Menurut Rivai (2008) pada Sandy (2015:12), menjelaskan definisi yakni kinerja ataupun performa kerja ialah hasil atau tingkat kesuksesan seseorang secara totalitas selama waktu tertentu dalam melakukan kewajiban dibandingkan dengan berbagai macam kesempatan, misalnya standar hasil kerja, sasaran, atau target atau golongan yang sudah ditetapkan lebih dahulu dan dikordinasikan bersama-sama.

Pada intinya, penilaian kerja ialah faktor kunci untuk meningkatkan organisasi atau suatu perusahaan secara baik dan efisien, sebab adanya suatu strategi atau program yang lebih baik atas SDM yang berada di dalamnya. Penilaian kinerja individu sangat berguna bagi dinamika pengembangan organisasi secara totalitas, melewati penilaian itu situasi kinerja pekerja dapat dipahami.

Kinerja dapat disebut dengan hasil dari mekanisme kerja yang sudah dilewati dan jadi gambaran bagaimana mekanisme kerja yang dilaksanakan, apabila mekanisme kerja sesuai standar atau prosedur kerja yang sudah dilaksanakan, maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai sasaran. Kinerja yang tidak sesuai dengan sasaran bisa menjadi sebuah indikator, bahwa ada ketidakbenaran atau penyelewengan dalam suatu mekanisme kerja.

Kinerja ialah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas, misalnya norma kerja, tujuan, atau model berfokus yang telah ditetapkan terlebih dahulu serta sudah disepakati bersama (Veithzal, 2012:97). Kinerja karyawan tidak sekedar informasi saja untuk bisa dilaksanakan pemasaran atau jaminan gaji bagi organisasi. Namun, bagaimana organisasi dapat memotivasi pekerja dan mengembangkan satu rancangan untuk mengatasi penurunan dalam eksekusi dapat dihindari.

Kinerja pekerja memerlukan adanya evaluasi dengan tujuan untuk memberikan kesempatan yang layak kepada pekerja atas rencana profesi mereka sejauh kualitas dan kekurangannya, sehingga organisasi dapat memutuskan kompensasi, memberikan kemajuan, dan dapat melihat perilaku pekerja. Evaluasi kinerja dikenal sebagai “performance rating” atau “performance appraisal”. Seperti yang ditunjukkan oleh munandar (2008) dalam Sandy (2015:12), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yang dilandaskan filsafat positivisme, yakni untuk mengkaji populasi memakai tolak ukur sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis data ini berupa kuantitatif statistik yakni dengan membuktikan hipotesis yang sudah disahkan.

Filsafat positivisme melihat kenyataan/fakta/kejadian itu bisa dijelaskan, relatif tetap, berwujud, terkawal, ternilai, dan interkasi gejala yang berupa sebab akibat. Metode pendekatan penelitian yang bergerak guna mengatasi perkara secara intensif dengan dasar gagasan deduktif, yaitu dengan memakai analisis yang berpedoman dari definisi-definisi ataupun bukti-bukti yang berkarakter umum, selanjutnya dikaji serta outputnya bisa mengatasi perkara spesifik, Sugiyono (2012:13). Penelitian ini berusaha menguji secara statistik pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang dipakai pada riset ini ialah bersifat eksplanatory yakni penelitian yang bertujuan untuk menjabarkan taraf variabel yang mau diteliti serta pengaruh antara satu variabel, dengan variabel yang lainnya (Sugiyono, 2012:11). Tipe penelitian yang dipakai ialah tipe asosiatif kausal. Penelitian asosiatif pendapat Sugiyono (2012:11) yakni suatu permasalahan riset yang bersifat menanyakan pengaruh antara dua variabel

atau lebih pada wujud sebab akibat. Dalam keadaan ini untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) pada PT. Tanjung Power Indonesia.

Sampel pada riset ini ialah seluruh karyawan pada PT. Tanjung Power Indonesia yang saat ini berjumlah 82 orang. Sampel ialah komponen dari kuantitas dan sifat yang dipunyai populasi, untuk itu sampel yang ditangkap dari populasi mesti benar-benar representif (mewakili) (Sugiono, 2012:116). Penetapan kuantitas sampel pendapat Arikunto (2012:91), membuktikan: “bila subjek kurang dari 100, dipilih seluruhnya sekaligus, sehingga penelitian populasi.

Sumber data primer ialah sumber data yang langsung menyampaikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:156). Sumber data primer dalam riset ini di dapatkan melewati kuesioner yang diserahkan penelitian kepada pekerja PT Tanjung Power Indonesia. Teknik pengumpulan data yakni usaha yang dipakai peneliti guna memperoleh data dalam suatu riset. Pada riset ini peneliti Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner (angket).

Outlier yakni data yang mempunyai karakteristik yang berlainan jauh dari pengamatan lainnya dan timbul pada wujud nilai ekstrim baik guna variabel kombinasi ataupun variabel tunggal. Ada beberapa sebab munculnya data outlier, yaitu: (1) kekeliruan pada memasukkan data, (2) sia-sia dalam mendetailkan sebab ada missing value pada program komputer, (3) outlier tidak yakni pengikut populasi yang saya tarik semacam sampel, serta (4) outlier bermula dari populasi yang saya tarik semacam sampel, tapi distribusi dari variabel pada populasi tersebut mempunyai nilai ekstrim serta tidak tersalurkan sebagai lazim (Ghozali, 2013:41).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut.

### **1. Rekapitulasi Identitas Responden**

Kuesioner yang disebar sebanyak 82 dan kembali juga sebanyak 82, sehingga *response rate* 100%, sehingga kuesioner yang layak untuk dianalisis lebih lanjut

sebesar 82 kuesioner. Deskripsi data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan subyek penelitian. Responden pada penelitian ini digambarkan melalui jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, usia dan jabatan.

Berikut ini adalah Tabel 1 yang menggambarkan rincian proporsi jenis kelamin dari responden:

Tabel 1 Responden Berdasarkan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	78 Orang	95,1 %
Perempuan	4 Orang	4,9 %
<b>Total</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100.0 %</b>

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Tabel 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA/Sederajat	25 Orang	30,5 %
Diploma (D3)	25 Orang	30,5 %
Sarjana (S1)	31 Orang	37,8 %
Pascasarjana (S2)	1 Orang	1,2 %
<b>Total</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100.0 %</b>

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Tabel 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
1-2 Tahun	27 Orang	32,9 %
3-5 Tahun	45 Orang	54,9 %
6-8 Tahun	8 Orang	9,8 %
> 10 Tahun	2 Orang	2,4 %
<b>Total</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100.0 %</b>

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
< 25 Tahun	9 Orang	11,0 %
25-35 Tahun	61 Orang	74,4 %
36-45 Tahun	10 Orang	12,2 %
46-55 Tahun	2 Orang	2,4 %
<b>Total</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100.0 %</b>

Sumber: data primer yang diolah (2020)

## 2. Hasil Analisis SmartPLS

Pengujian hipotesis pada SmartPLS dilakukan dengan pendekatan resampling dengan metode Bootstrap, sehingga tidak memerlukan asumsi normalitas data. Asumsi yang diperlukan pada SmartPLS

adalah bentuk pengaruh antar variabel harus linier. Asumsi linearitas sendiri adalah asumsi yang menyatakan bahwa pengaruh antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus sehingga jika persamaan regresi yang diperoleh dibuat grafiknya, akan terlihat grafik yang berbentuk garis linier. Asumsi pada SmartPLS hanya berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu: Pengaruh antar variabel dalam model struktural adalah linier dan aditif. Uji asumsi ini dapat dilakukan dengan Ramsey test atau menggunakan Curve Fit. Kedua metode ini dapat dihitung menggunakan software SPSS. (Solimun, 2013)

Pengujian asumsi linearitas akan digunakan analisis Tabel ANOVA dan akan dilihat nilai sig. linearity & sig. deviation from linearity dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ). Nilai Sig. linearity menunjukkan sejauh mana variabel bebas berbanding tepat di garis lurus. Apabila nilai sig. linearity lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan nilai sig. deviation from linearity menunjukkan selinier apa data yang dipergunakan. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan bantuan software SPSS.

Hasilnya pengujian Asumsi Linieritas menjelaskan bahwa semua pengaruh antar variabel adalah linier, dengan demikian asumsi linieritas pada model penelitian ini terpenuhi.

Partial Least Square (PLS) menurut Wold merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS sebagai teknik analisis data dengan software SmartPLS versi 2.0.M3 mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan

indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam Struktural Equation Modeling (SEM) karena akan terjadi unidentified model. (Wiyono, 2011:402)

Ada beberapa hal yang membedakan analisis PLS dengan model analisis SEM (Wiyono, 2011) yang lain:

- a. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate.
- b. Dapat digunakan sampel kecil. Minimal sampel >30 dapat digunakan.
- c. PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.
- d. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif
- e. PLS mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Falk and Miller, 1992)

Pengujian inner model atau model struktural pada prinsipnya menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik eksogen maupun endogen. Dapat dikatakan juga untuk menguji hipotesis antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu:  $R^2$  untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapatkan pengaruh dari variabel laten independen dengan menggunakan ukuran *stone-geisser Q square test*, serta melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini di uji dengan menggunakan t-statistik yang diperoleh lewat prosedur *bootstrapping*. (Wiyono, 2011:402)

Ada beberapa hal yang membedakan analisis PLS dengan model analisis SEM (Wiyono, 2011) yang lain:

- a. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate.
- b. Dapat digunakan sampel kecil. Minimal sampel >30 dapat digunakan.
- c. PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.
- d. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif

- e. PLS mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Falk and Miller, 1992)

Pengujian inner model atau model struktural pada prinsipnya menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik eksogen maupun endogen. Dapat dikatakan juga untuk menguji hipotesis antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu:  $R^2$  untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapatkan pengaruh dari variabel laten independen dengan menggunakan ukuran *stone-geisser Q square test*, serta melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini di uji dengan menggunakan t-statistik yang diperoleh lewat prosedur *bootstrapping*. (Wiyono, 2011:402).

Hasil penelitian dapat di jelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil uji koefisien parameter antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 8.622 dan nilai Sig. 0,000 < dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, nilai t hitung tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 1.66365. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

#### 2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil uji koefisien parameter antara Struktur Organisasi dengan Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 23.0555 dan nilai Sig. 0,000 < dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, nilai t hitung tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 1.66365. Hal ini menunjukkan bahwa Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

#### 3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil uji koefisien parameter antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.442 dan nilai Sig. 0,000 < dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, nilai t hitung tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 1.66365. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil uji koefisien parameter antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.081 dan nilai Sig. 0,000 < dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, nilai t hitung tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 1.66365. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hasil uji koefisien parameter antara Struktur Organisasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.758 dan nilai Sig. 0,000 < dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, nilai t hitung tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 1.66365. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil uji koefisien parameter antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 16.076 dan nilai Sig. 0,000 < dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, nilai t hitung tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 1.66365. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil uji koefisien parameter antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.735 dan nilai Sig. 0,000 < dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, nilai t hitung tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel sebesar 1.66365. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

2. Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

7. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta

Daft, Richard L. 2012. Manajemen. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirley Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.

Follet, Mary Parker. 2011. Defenition of Management <http://www.blog.re.or.id/defenisi-manajemen.htm> (diakses tanggal 25 Maret 2020)

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Harsuko, Riniwati. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawaliagrafindo Persada

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Lensufiie, Tikno. 2010. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Erlangga.

Mardiana. 2005. Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

Nawawi, H. 2005. Kepemimpinan mengefektifkan organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada Press

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007, *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Solihin. Achmad 2010. *MySQL 5 dari pemula hingga mahir*. Jakarta : Universitas Budi Luhur.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Thoha, Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.