

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT PUTRI DAYA USAHATAMA (INDOFOOD GROUP)

Iqbal Rayhan Nulhakim

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

rayhaniqbal73@gmail.com

Abstrak: Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group) dengan populasi 28 orang. Oleh karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari total populasi yaitu 28 orang. Metode analisis menggunakan analisis jalur dengan program SPSS 21.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara deskriptif ketiga variable yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan memiliki kriteria baik, selain itu dari analisis verifikatif menyatakan ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan antar sesama variabel baik secara simultan ataupun secara parsial.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja.

Abstract: This research method uses descriptive and verification methods, the unit of analysis in this study is employees of PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group) with a population of 28 people. Because the population is less than 100 people, the sample used is the total population of 28 people. The analysis method uses path analysis with the SPSS 21.0 for windows program. The results of this study indicate that descriptively the three variables namely leadership style, work environment and employee motivation have good criteria, besides the verification analysis states the three variables namely leadership style, work environment and motivation Employee work has a positive and significant influence between fellow variables simultaneously or partially.

Keywords: leadership style, work environment, work motivation.

PENDAHULUAN

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. Menurut Hasibuan (2013) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau mennggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan

tujuan yang telah di temukan. Adapun fenomena-fenomena mengenai Motivasi Karyawan di PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group) diantaranya sebagai berikut :

1. Perusahaan kurang dapat memenuhi kebutuhan rohani para karyawan yang bekerja di perusahaan PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group)
2. Perusahaan kurang dapat Menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan
3. Perusahaan kurang dapat memberikan rasa aman pada masa yang akan datang kepada para karyawannya
4. Perusahaan kurang dapat memenuhi kebutuhan

berpartisipasi kepada para karyawannya

Peran individu dalam suatu organisasi sangat menentukan untuk merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan diantaranya peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang di tunjukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti; nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tentang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitas dalam pemimpin. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan. Adapun fenomena-fenomena mengenai Gaya Kepemimpinan di PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group) diantaranya sebagai berikut :

1. Dimana tidak semua karyawan merasakan hal yang sama yang diterapkan pimpinan.

2. Sikap mengayomi dan memberikan perhatian kepada karyawan kurang maksimal.
3. Tidak semua karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan.
4. Ketidakberhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.
5. Gaya kepemimpinan di perusahaan ini pimpinan kurang dapat menghargai karyawan.
6. Cara penyampaian sering kali sedikit kasar dan dengan nada yang tinggi.
7. Memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan
8. Selain faktor gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan kerja, Faktor lingkungan kerja juga memiliki fungsi penting pada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. 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.

Adapun fenomena-fenomena mengenai Lingkungan Kerja Karyawan di PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Dekorasi pada lingkungan pekerjaan yang tidak memadai
- 2) Penempatan peralatan yang terlalu banyak tidak sesuai dengan kapasitas ruangan
- 3) Sirkulasi udara dalam ruangan yang kurang memadai membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal
- 4) Tingkat kebersihan kantor dan ruangan-ruangannya masih kurang terjaga
- 5) Suasana kantor dan keharmonisan dalam perusahaan belum terjalin dengan baik karena antar karyawan kurang bersosialisasi baik dengan atasan maupun sesama karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan menambah wawasan dan wacana pengembangan diri baik secara penulis secara pribadi dalam kaitannya dengan pekerjaan sehari-hari. Dan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Perusahaan PT Putri Daya Usahatama yang mempengaruhi faktor faktor yang meliputi dari segi kepemimpinan, lingkungan kerja serta Motivasi karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan itu adalah kiat-kiat yang dilakukan atasan dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kepemimpinan menyatakan kepemimpinan itu bersifat informal, atau dengan kata lain, kepemimpinan dapat hadir dimana saja tanpa harus ada organisasi yang bersifat formal. Menurut Fahmi (2013) kepemimpinan merupakan satu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Ilmu kepemimpinan telah

semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) "Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dibenahi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Hasibuan (2013) Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau mennggerakan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di temukan.

Pengaruh Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakan orang lain untuk

mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam setiap karyawan. (Kartono: 2009) pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang di harapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah dimana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Begitu pula pada kaum pekerja, lingkungan dimana ia bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi pekerja itu sendiri, Menurut Barata (2009) “Ada Sembilan faktor yang mempengaruhi motivasi, yang dari ke Sembilan tersebut dapat dirangkum dalam anak faktor secara garis besar, yaitu kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis (rasa aman), kebutuhan sosial, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan”. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja, dimana keadaan nyata di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non fisik untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara sesama pegawai, antar bawahan dengan atasan akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dapat tercipta dengan pemberian kompensasi yang layak dan perilaku kepemimpinan yang meneladani akan dapat mempengaruhi motivasi kerja, akan tetapi juga dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Menurut Wirawan (2009 : 79), Gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasi visinya. Dalam memimpin para pengikutnya, pemimpin menggunakan perilaku tertentu yang berbeda satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh ketika dipengaruhi oleh pemimpin dalam kepemimpinan yaitu proses interaksi dengan para pengikutnya. Interaksi ini akan mempengaruhi pola perilaku yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi pengikutnya.

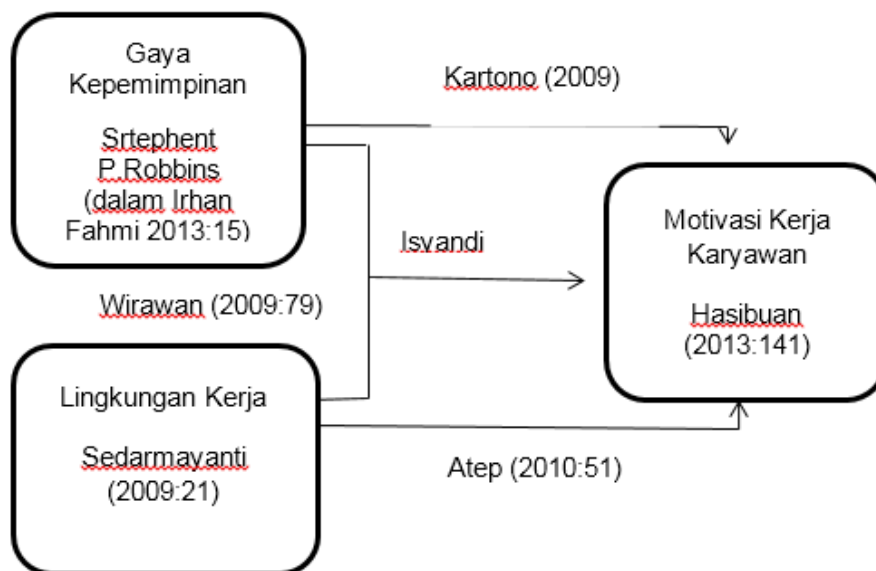
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sejauh mana manajer mampu mempengaruhi lingkungan lingkungan kerja disekitarnya dan motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Pelayanan dan gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

"Sesuatu yang ada di arahkan oleh pemimpin supaya lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja sehingga dengan begitu bisa memotivasi para karyawan" Isyandi (2014).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group)
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group)
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama (Indofood Group)

METODE PENELITIAN

Menurut Wiratna Sujarweni (2015) adalah "pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai pedoman untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian"

Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Priyatno (2012:194) Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mengukur apa

yang hendak diukur/ diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteleti. Validitas instrument terbagi dalam Validitas internal (Validitas konstruk/ construct validity dan validitas isi/ content validity) dan validitas eksternal/ empiris. bahwa ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkat hubungan atau tingkat keeratan (korelasi) antara item item yang ada dengan jumlah skornya menggunakan rumus Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

Menurut Sugiyono (2016:190) "Metode yang digunakan untuk menguji reabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan internal consistency dengan teknik belah dua (split half) dari Spearman – Brown, dengan model matematisnya" adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Uji Koefisien Determinasi Pengujian ini dilakukan untuk mengukur atau mengetahui seberapa besar perubahan variabel terikat mempengaruhi variabel bebasnya. Untuk menelusuri hal tersebut dapat ditentukan dengan menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = \frac{r^2 \times 100}{\%}$$

Sumber : Sugiyono (2013)

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji hipotesis dengan t hitung digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel

terikat secara individu untuk setiap variabel. Rumus hipotesis dalam pengujian t hitung adalah sebagai berikut

1. Rumus uji t yang digunakan adalah :

Dimana β adalah nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t : probabilitas

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis diatas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dan f_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 (a 5% dan $dk = n-2$ Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

1) Jika $f_{tabel} < f_{hitung}$, maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima atau ada pengaruh

2) Jika $f_{tabel} > f_{hitung}$, maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak

2. Uji F (Simultan)

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variable bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

1) Rumus Uji F yang Digunakan

$$Uji F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

k : Banyaknya Koefisien Regresi

N : Banyaknya Observasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara F-kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada table.

2) Hipotesis

Ho ; $\rho = 0$, secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja

Hi ; $\rho \neq 0$, secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja.

Kriteria pengujian

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Berdasarkan nilai protabilitas (signifikan) dari dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

a. Jika protabilitas = 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima

b. Jika protabilitas = 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan dari 28 responden diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 24-35 tahun sebanyak 60,71 % dan paling sedikit berusia <25 sebanyak 7,14 %. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang diteliti berusia 25-35 Tahun.



Gambar 2. Diagram Jalur

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung $= P_{YX1} \cdot P_{YX1} = 0,237$

Pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2 $= P_{YX1} \cdot r_{X1X2} \cdot P_{YX2} = 0,107$ +

Pengaruh Total $= 0,344$

2.	Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y		
	Pengaruh X_2 terhadap Y secara langsung	$= P_{YX_2} \cdot P_{YX_2}$	$= 0,179$
	Pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_1	$= P_{YX_2} \cdot r_{X_2X_1} \cdot P_{YX_1}$	$= 0,107 +$

	Pengaruh Total		= 0,286
--	-----------------------	--	----------------

3.	Total Pengaruh Variabel X terhadap Y		
	Pengaruh X_1 terhadap Y	$= P_{YX_1}$	$= 0,344$
	Pengaruh X_2 terhadap Y	$= P_{YX_2}$	$= 0,286 +$

	Pengaruh Total		= 0,630
--	-----------------------	--	----------------

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel eksogen terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 0,630 atau 63,0% ternyata sebesar 0,344 atau 34,4% diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) selanjutnya diikuti oleh lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,286 atau 28,6% sedangkan sisanya sebesar 0,370 atau 37,0% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group pada saat ini sudah tergolong baik. namun masih ada beberapa hal atau faktor – faktor yang perlu diperbaiki agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja seperti sikap mengayomi dan memberikan perhatian yang belum baik.
2. Lingkungan Kerja pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group pada saat ini masih tergolong cukup baik. namun masih ada beberapa hal atau faktor – faktor yang perlu diperbaiki agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja seperti tingkat kebersihan kantor

3. dan ruangan-ruangan masih belum terjaga yang belum baik. Motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group pada saat ini masih tergolong cukup baik. namun masih ada beberapa hal atau faktor – faktor yang perlu diperbaiki seperti kurang dapat memberikan rasa aman kepada para karyawan yang belum baik.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group, dengan kontribusi sebesar 34,4% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 23,7% dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 10,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang lebih baik/meningkat.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group, dengan kontribusi sebesar 28,6% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 17,9% dan pengaruh tidak langsung melalui gaya kepemimpinan sebesar 10,7%. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang lebih baik/meningkat.

6. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group, dengan total kontribusi sebesar 63,0% yang dimoninasi oleh gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 37,0% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang lebih baik/meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di Bab IV dan dari penarikan kesimpulan di atas mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group pada saat ini sudah tergolong baik. Akan tetapi sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan masing masing pegawainya. Agar masing-masing karyawan lebih merasakan perhatian dari pemimpin, pemimpin harus lebih mengayomi masing-masing karyawan dan pemimpin lebih bisa memuaskan dan menggerakkan masing masing karyawan untuk memperoleh

tujuan yang sama dalam perusahaan.

2. Lingkungan Kerja pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group pada saat ini masih tergolong cukup baik. Akan tetapi perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja masing-masing karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih giat lagi dan memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group pada saat ini masih tergolong cukup baik. Akan tetapi pemimpin harus lebih memberikan dorongan untk para karyawannya, agar setiap karyawan menjadi seseorang yang memiliki kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, efisiensi, keandalan, sikap karyawannya, serta kreatifitas karyawan yang baik. Dan secara tidak langsung hal-hal tersebut membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi yang dimiliki perusahaan khususnya Pada perusahaan PT Putri Daya Usahatama (Indofood group).
4. Berdasarkan hasil uji data, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group, tetapi ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Dengan masih ada rasa aman pada masa yang akan datang kepada para karyawannya. Hal ini dapat menghambat motivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja. Salah satunya dengan memberikan tunjangan pada masa yang akan datang. Sehingga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan untuk bisa memberikan

- kemampuan terbaik untuk perusahaan.
5. Berdasarkan hasil uji data , Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group. Disarankan perusahaan lebih bisa menata dekorasi pada lingkungan pekerjaan karyawan. Serta tingkat kebersihan dan penempatan peralatan harus lebih bisa terjaga dan penempatan peralatan harus sesuai dengan kapasitas ruangan. Dengan bergitu masing-masing karyawan nyaman berada di kantor untuk bisa bekerja lebih maksimal, serta dengan lingkungan kerja karyawan yang nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja diawali dari peningkatan motivasi kerjanya.
6. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Putri Daya Usahatama Indofood Group, Dengan demikian daat dikatakan bahwa, apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik serta lingkungan yang cukup baik maka akan menghasilkan motivasi kerja karyawan yang lebih baik / meningkat. Dan sebaliknya, jika pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan dan lingkungan yang kurang baik, maka motivasi pun tidak akan maksimal dan visi misi perusahaan pun sulit tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Barata, A. A. (2009). *Pelayanan Prima*. Jakarta: Elex Media.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen*

- Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaru Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.