

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM
INDONESIA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

YASIR
NPM: 18.1.02.02.0059

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi oleh:

YASIR

NPM: 18.1.02.02.0059

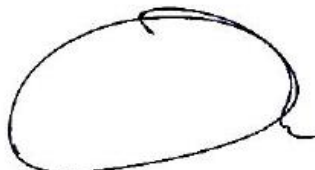
Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM
INDONESIA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

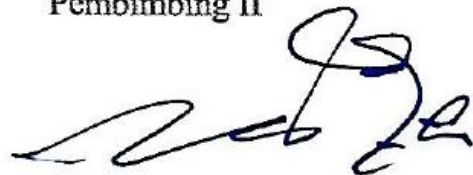
Tanggal: 01 Juli 2022

Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M.
NIDN : 0715127402

Skripsi oleh:

YASIR
NPM: 18.1.02.02.0059

Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM
INDONESIA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 20 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Sigit Wisnu Setya B., M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Yasir
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 28 Juli 1999
NPM : 18.1.02.02.0059
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan



Yasir
NPM. 18.1.02.02.0059

Motto:

Jika kamu benar menginginkan sesuatu,

Kamu akan menemukan caranya.

Jika kamu merasa lelah maka pelan-pelannya,

Setidaknya jangan berhenti dalam melangkah

Hingga harapanmu tercapai.

Kupersembahkan karya ini buat:

Mereka yang terus mendukung hingga detik ini :)

ABSTRAK

Yasir: Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) perlu ditingkatkan karena SDM juga mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Telkom Indonesia Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 karyawan PT. Telkom Indonesia Kediri, yang didapat menggunakan rumus slovin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Seluruh karyawan di PT Telkom Indonesia Kediri yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri,

YASIR
NPM: 18.1.02.02.0059

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	11
c. Tujuan dalam penilaian kinerja	11
d. Manfaat dalam penilaian kinerja	11
e. Indikator kinerja karyawan.....	12
2. Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Teori Kepemimpinan	14
c. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	15
d. Peran Kepemimpinan	16
e. Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
b. Tujuan Motivasi Kerja	19
c. Jenis-jenis Motivasi Kerja	19
d. Proses Motivasi Kerja	19
e. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	20
f. Metode Motivasi Kerja	21
g. Indikator Motivasi Kerja	21
4. Lingkungan Kerja.....	22

a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
b. Jenis-jenis lingkungan kerja.....	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Berpikir	28
1. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.....	28
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.....	28
3. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ...	29
4. Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.....	29
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis	31
BAB III : METODE PENELITIAN	32
A. Variabel Penelitian	32
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	33
1. Pendekatan Penelitian	33
2. Teknik Penelitian	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
1. Tempat Penelitian.....	34
2. Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	35
E. Instrumen Penelitian	36
1. Pengembangan Instrumen	36
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
a. Uji Validitas	39
b. Uji Reliabilitas	40
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
1. Sumber Data.....	41
2. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data	42
1. Teknik Analisis Deskriptif	42
2. Uji Asumsi Klasik	43
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinearitas	44
c. Uji Heterokedastisitas.....	45
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
4. Analisis Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)	46
5. Uji Hipotesis.....	47
a. Uji Statistik Parsial (t-test)	47
b. Uji Statistik Simultan (F-test)	48

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	50
1. Sejarah Perusahaan	50
2. Visi dan Misi Perusahaan	54
3. Lokasi Perusahaan	54
4. Struktur Perusahaan	54
5. Deskripsi Karakteristik Responden	57
B. Deskripsi Data Variabel.....	59
1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	60
2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan	62
3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	65
4. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	67
C. Analisis Data.....	70
1. Pengujian Asumsi Klasik	70
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
3. Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	75
D. Pengujian Hipotesis	75
1. Uji T (Parsial)	75
2. Uji F (Simultan).....	77
E. Pembahasan	78
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	 82
A. Simpulan.....	82
B. Saran	83
 Daftar Pustaka	 84
Lampiran-lampiran.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	27
3.1 : Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.2 : Pengembangan Instrumen	36
3.3 : Nilai Skala Responden	38
3.4 : Hasil Uji Validitas.....	39
3.5 : Hasil Uji Reliabilitas	40
3.6 : Rata-rata Distribusi Frekuensi	43
4.1 : Data Jenis Kelamin Responden.....	58
4.2 : Data Usia Responden	58
4.3 : Data Pendidikan Responden	59
4.4 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	60
4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	62
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	65
4.7 : Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	67
4.8 : Hasil Uji Multikolinieritas	72
4.9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
4.11 : Hasil Uji T.....	76
4.12 : Hasil Uji F.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	30
4.1 : Struktur Perusahaan	55
4.2 : Hasil Uji Normalitas	71
4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Instrumen Penelitian	87
2 : Output SPSS Uji Validitas	93
3 : Output SPSS Uji Reliabilitas	97
4 : Output SPSS Uji Normalitas.....	98
5 : Output SPSS Uji Multikolinieritas.....	99
6 : Output SPSS Uji Heteroskedstisitas	100
7 : Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda	101
8 : Output SPSS Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)	102
9 : Output SPSS Uji T	103
10 : Output SPSS Uji F	104
11 : Surat Ijin Penelitian.....	105
12 : Berita Acara Kemajuan Skripsi.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat dan mampu menghadapi permasalahan yang kompleks pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi haruslah mempunyai target yang lebih dari tahun ke tahun. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, karena merupakan subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain (Kaswan, 2012:6). Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) juga mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Sehingga para manajemen diharapkan memperhatikan betul bagaimana dan cara apa yang dapat membuat para karyawan yang bekerja di bawah pimpinannya memiliki tingkat semangat kerja tinggi, walaupun tanpa adanya paksaan dari atasan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan hasil yang

memuaskan, dengan itu tercapai peningkatan hasil kerja yang biasa disebut dengan kinerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja karyawan tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017:15). Seorang pimpinan akan diakui sebagai seorang pemimpin tersebut apabila dapat mengarahkan bawahannya pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Terry yang dikutip Fahmi (2017:15), kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Pada penelitian Dahliani (2019), Lestari (2021)

dan Hakim (2018) variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan yang dikutip Karyoto (2016:110), motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Amirullah yang dikutip Karyoto (2016:110), motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi akan berkaitan dengan alasan karyawan bekerja, kebahagiaan karyawan, dan semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi yang diperoleh karyawan, akan mendorong untuk melaksanakan pekerjaan secara opsional mengikuti suatu tujuan yang menjadi keinginan seorang pemimpin atau perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di perusahaan. Seorang manajer atau pimpinan harus bisa memberikan motivasi terhadap karyawan supaya para karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Kurangnya motivasi kerja karyawan akan berdampak langsung terhadap kontribusi berupa perilaku dan kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Variabel motivasi kerja pada penelitian Lestari

(2021), Safitri (2018) dan Agus (2018) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:135), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. (Rokhim, Muslih & Hadi (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang nyaman, tenang dan kondusif akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja secara optimal dan mengakibatkan kinerja perusahaan atau organisasi tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Pada penelitian Lestari (2021) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Telkom Indonesia Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan jasa dan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Telkom melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon

kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data.

PT. Telkom Indonesia Kediri perlu melakukan berbagai transformasi agar dapat bersaing dengan kompetitor dalam mendapatkan pangsa pasar yang ada, maka dari itu PT. Telkom Indonesia Kediri perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa adanya permasalahan terkait dengan kepemimpinan yang kurang baik. Sosok kepemimpinan supervisornya dalam memimpin karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang kurang jelas sehingga membuat para karyawan PT. Telkom Indonesia Kediri salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Selain itu terdapat beberapa masalah terkait motivasi, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan promosi jabatan, prestasi kerja yang dihasilkan karyawan masih sedikit, insentif yang diberikan kepada karyawan yang melebihi target belum mampu memberikan semangat kerja karena jumlah insentifnya yang masih relatif kecil. Permasalahan lainnya juga terdapat pada variabel lingkungan kerja yaitu ruang kerja yang terlalu sempit dan kurang bersih sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dari sosok supervisor yang kurang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Kurangnya motivasi kerja yang dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang diciptakan pimpinan kurang nyaman.
4. Kinerja karyawan yang belum optimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti pada faktor yang dilihat dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri.
2. Responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri.
3. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri.

4. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM. SPSS 8th ed.*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Kohar, N. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 11, 141–150.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offest.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khair, H. 2019. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 21, 69–88.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. 2014. *Perilaku Organisasi* 12th ed.. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhim, M., Muslih, B., & Hadi, D. K. 2020. Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Pengawasan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Karyawan UD Fit Furniture Nganjuk. *Doctoral Dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Stoner. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo. 2020. *Meningkatkan Daya Saing dan Kinerja UMKM*. Bandung: Media Sains Indonesia.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryadana, L. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.