



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MEGA TRANS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
NPM 1715310535

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
NPM : 1715310535
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGA TRANS MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP. S.E., S.PSI, M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE, MM)

DEKAN

a/n



PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.,MM)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, SE.,MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
NPM : 1715310535
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGA TRANS MEDAN**

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi, M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.MM)

ANGGOTA II

(NONI ARDIAN, SE.,MM)

ANGGOTA III

(RAHMAT HIDAYAT, SE.,MM)

ANGGOTA IV

(SUWARNO, SE.,MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

N A M A : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
NPM : 1715310535
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGA TRANS MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya perbuat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuen siapapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Februari 2021

Hasdapar Pranata Sihaloho

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N A M A : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
NPM : 1715310535
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGA TRANS MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021



buat pernyataan

(Hasdapar Pranata Sihaloho)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
 Tanggal Lahir : MEDAN / 28 September 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310535
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.48
 Nomor : 082165225615
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

Judul

PEMENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA TRANS DANONG

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 14 Desember 2020

Pemohon,

Hasdapar

(Hasdapar Pranata Sihaloho)

Tanggal : Desember 2020

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 16-12-2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal : Desember 2020

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 16 Desember 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Noni Ardian, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

as : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
 Pembimbing II : Noni Ardian, SE., MM
 Mahasiswa : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
 Program Studi : Manajemen
 NIM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 1715310535
 Pendidikan : S1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Mega Trans Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN	
2/2020	Bab 1 Bab 2 Bab 3 Daftar pustaka		tepat operasional	
2/2020	Ace persahabatan romansa			Ace romansa

Medan, 14 Desember 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Pembimbing I : Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Pembimbing II : Noni Ardian, SE., MM
Mahasiswa : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310535
Jurusan Pendidikan : Si
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Trans Medan

HARI	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Kata Perantara	f	
	Latar Belakang	f	
	Penulis gelar, bahasa asing	f	
	kata Sambing		
	Sm		
	Da Simpro	f	

Noni Ardian
Noni Ardian, SE., MM.

Medan, 14 Desember 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
INDONESIA
Dr. Bambang Widjanarko.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

as : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Tohib Dzulay, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Nani Ardian, S.E., M.M.
 Mahasiswa : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1715310535
 Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Gap Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega RMS Medan -

WAGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/21 02	Basis I	[Signature]	Ace Kesehatan
	Basis II		
	Basis III		
	Basis IV		
1/21 02	Intipula Kecamatan Kampung perkebunan	[Signature]	Ace Kesehatan
	Ace per Kampung perkebunan		
8/21 02	Ace per Kampung perkebunan	[Signature]	Ace Kesehatan

[Signature]
 Dr. M. Tohib Dzulay

Medan, 16 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko

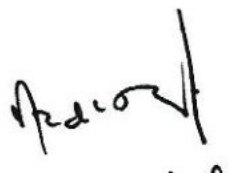


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

as : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Tohyib Douby, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Novi Ardian, S.E., M.M.
 Mahasiswa : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1715310535
 Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi
terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Trans Medan.

HGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21 02	Rata-rata daftar pustaka Revisi bahasa asing Sebraka kripsi dg daftar pustaka Penyusunan Daftar Isi Ace Hoig Mega Trans	✓ ✓ ✓ ✓	

Novi Ardian P2 :


Medan, 16 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Bambang Widjanarko,

SURAT PERNYATAAN

g Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
: 1715310535

Tgl. : MEDAN / 28 September 1994
: Jafan.sunggal, Gang.baru, No.10 Medan
: 0856656972

ang : ALM MAROLOP/KAMIDA

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MEGA TRANS MEDAN

a dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada . Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

anlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 23 Februari 2021
buat Pernyataan



HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
1715310535

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Kitonga, BA., MSc

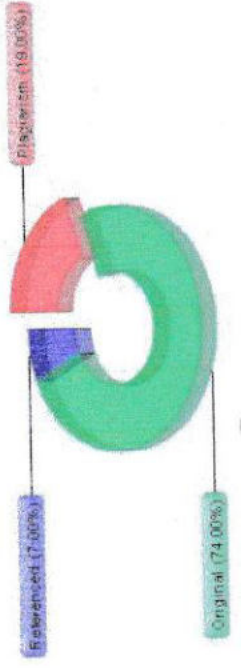
o. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi	• 00	Tgl Eff	23 Jan 2019
----------------------------	--------	------	---------	-------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 19-Feb-21 09:14:53

Analyzed document: HASDAPAR PRANATA SIHALOHO_1716310535_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Rotation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism

Source	Words	Percentage
http://ib.uimes.ac.id/1411/17077.pdf	100	1.32%
http://ejournal.uin-suka.ac.id/27269/13014-SK41H32PUBLIKASI.pdf	25	0.32%
http://www.majalahkonvensi.com/2014/10/07/21-50-00-07-00/ama-4	13	0.17%

Processed resources details

100 - Ok / 19 - Failed

[Show other Sources]

Important notes



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
J. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3714/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : HASDAPAR PRANATA SIHALOHO
N.P.M. : 1715310535
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 23 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S. Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stake holder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat. Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang apapun termasuk perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, maupun perusahaan jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para *stakeholder*. Identifikasi masalah yaitu (a) Kinerja Karyawan yang menurun dari 3 tahun terakhir (b) Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap pimpinan perusahaan yang ditunjukkan dengan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja (c) Sebagian karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi (d) Lingkungan kerja perusahaan yang tidak baik bagi karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Trans Medan. Penelitian ini berjenis kuantitatif korelasional untuk melihat pengaruh antar variabel dan penelitian dilakukan kepada beberapa karyawan dengan membagikan kuesioner. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,9419 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai Signifikansi $0,803 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,251 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,401 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Trans Mega Medan harus meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,741 atau 74,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 74,1% gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Motivasi kerja, Kinerja,

ABSTRACT

The company was founded is to provide welfare for stakeholders, namely those involved in the company activities either directly or indirectly. They are essentially in obtaining peace on a given result the company is, shareholders the board of directors, , employees including the government and the community. This matter become main objectives of the establishment of the company. A moving company in any area including, manufacturing companies , trading company and the service companies still have the same purpose that is the welfare of the stakeholders. Identification of the matter of (a) employee performance declining from 3 the last years (b) lack of faith employees against the leader of a company that indicated by the lack of motivation employees in work (c) some employees do not have strong motivation to reap the rewards or achievement (d) work environment in a company that is not good for employees. The purpose of this research is to find the style of leadership , workplace and motivation kartawan pt work on performance .Mega trans medan .This research to identify the effects of correlational quantitative out between variables and the research was done with membagikina questionnaires to several employees .A style of leadership 0,000 & it of the significance and value of t count; 0,05 9,9419 & gt; 2,0106 so in conclusion , ho rejected , it means there were significant influence between the style of leadership and employee performance .Workplace 0,803 & gt; of the significance and value of t count; 0,05 0,251 & it; 2,0106 so in conclusion , ho accepted , this means that there is no significant influence of workplace and employee performance .The work of the significance 0,02; 0,05 & it and the t count 2,401 & gt; 2,0106 so in conclusion , ho rejected it means there were significant influence between work and motivation of the employee performance . Of the results of data processing, value or significance to 0,000 smaller than 0,05. From this analysis, and ho, rejected it means that there is simultaneously free variable variable affecting. boundTo improve, employee performance then pt. Trans mega field should improve, leadership style work and employment. lingkaran motivationThe adjusted r square on the table by 0,741. 74,1 or percentThis explains that 74,1 %, leadership style the workplace and motivation of the significant impact on. employee performanceThe remaining percent of 35,9 influenced by other variables subjects in this study.

keyword: leadership, work enviroentment, phisical work enviroentment, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan YME, karena berkat karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Trans Medan ”**.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.PSi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE.,MM, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Noni Ardian,, SE.,MM selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan PT. Mega Trans Medan memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan YME memberikan karuniaNya kepada kita semua.

Medan, Februari 2021
Penulis

(Hasdapar Pranata Sihaloho)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Aspek-Aspek Kinerja.....	23
2. Gaya Kepemimpinan.....	29
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	29
b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	30

3.	Lingkungan Kerja	37
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	37
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingk Kerja.....	40
4.	Motivasi Kerja.....	41
a.	Pengertian Motivasi Kerja	41
b.	Jenis-Jenis Motivasi	43
c.	Fungsi-Fungsi Motivasi	43
d.	Indikator-Indikator Motivasi	44
e.	Teori Motivasi	44
f.	Indikator-Indikator Motivasi Instrinsik.....	50
g.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motiv Instrinsik ...	49
h.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motiv Ekstrinsik .	50
i.	Indikator-Indikator Motivasi Ekstrinsik	52
B.	Penelitian Terdahulu.....	53
C.	Kerangka Konseptual	55
D.	Hipotesis	55
BAB III.	METODE PENELITIAN	57
A.	Pendekatan Penelitan	57
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	57
C.	Definisi Operasional.....	58
D.	Populasi dan Sampel	59
E.	Teknik Pengambilan Data.....	60
F.	Teknik Analisis Data.....	62
1.	Uji Kualitas Data.....	62
2.	Uji Asumsi Klasik.....	63
3.	Uji Regresi Linier Berganda`	65
4.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	65
a.	Uji T	66
b.	Uji F	66
c.	Uji Koefisien Determinansi	66

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Hasil Penelitian	
1. Sejarah Singkat Perusahaan	67
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	68
3. Struktur Organisasi Perusahaan	68
4. Analisis Deskriptif	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75
1. Pengujian Kualitas Alat Ukur	75
a. Uji Validitas	75
b. Uji Reliabilitas	79
2. Pengujian Asumsi Klasik	81
a. Uji Kenormalan Data	81
b. Uji Multikolinearitas.....	83
c. Uji Heteroskedastisitas.....	84
3. Pengujian Hipotesis.....	85
a. Uji Korelasi	85
b. Uji Regressi Linear Berganda	87
c. Uji T	87
d. Uji F	88
e. Uji Koefisien Determinansi	90
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu	54
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	57
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	58
Tabel 3.2 Defenisi Operasional (Lanjutan).....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	71
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja	74
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Kinerja	75
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	76
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	78
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja	79
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	80
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	80
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	81
Tabel 4.17 Uji Kenormalan Data dengan Kolmogorov Smirnov	82
Tabel 4.18 Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.19. Uji Korelasi.....	86
Tabel 4.20 Uji Regressi Linear Berganda.....	87
Tabel 4.21. Uji T.....	88
Tabel 4.22. Uji F.....	89
Tabel 4.23. Uji Koefisien Determinansi	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kinerja Karyawan	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	68
Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data	82
Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data	83
Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stake holder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat. Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang apapun termasuk perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, maupun perusahaan jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para *stakeholder*.

Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan bagi para *stake holder* maka perusahaan harus mampu meningkatkan laba dari waktu ke waktu karena semakin besar laba yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang diberikan. Untuk menghasilkan laba yang diinginkan harus didukung oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Yang paling utama dan yang paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016). Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki, jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula

oleh kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah disyaratkan, sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan harus memiliki departemen atau bagian yang memiliki fungsi, tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Dalam praktiknya, departemen yang dimiliki perusahaan biasanya terdiri dari departemen sumber daya manusia, departemen pemasaran, departemen keuangan, serta departemen operasional. Masing-masing departemen memiliki seorang manajer yang dibantu oleh *supervisor* yang jumlahnya sesuai dengan struktur organisasi. Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia tidak dianggap sebagai manusia oleh perusahaan bahkan dianggap sebagai budak yang dapat diperintahkan semauanya. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang perlu diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan segala kebutuhannya dan diperlakukan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia.

Pengelolaan SDM harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku yang akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan peningkatan-peningkatan kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan SDM

dilakukan dengan manajemen yang profesional agar harapan perusahaan dapat terwujud dengan mudah.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Robbins, 2013). Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemeunangan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang

berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance* (Ivancevich, 2012).

Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan persaingan-persaingan agar terus berkembang pesat dan terhindarnya kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas perusahaan karena dewasa ini sangat mudah terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan dimana perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia (Bangun, 2006). Para anggota organisasi yang memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan dapat

menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam berbagai situasi, perusahaan telah mendokumentasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Kepemimpinan menurut Dubrin(2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat

menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

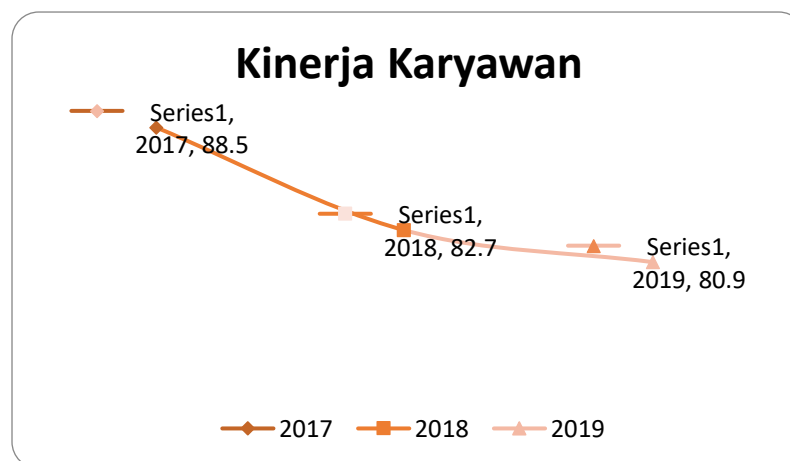
Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaikbaiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Indikator Kepemimpinan adalah Ketegasan, Delegasi, Komunikatif, Transparansif, Keadilan. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Budianto dan Katini (2015;109) Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dukungan / dorongan sebagai gerak yang melekat pada setiap individu, dimana hal ini menyebabkan munculnya perilaku manusia (Sofyandi, 2018 : 174).

Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya (Hasibuan 2017:219).

PT. Mega Trans Medan adalah salah satu usaha pergudangan yang ada di Kota Medan. Ada banyak perusahaan yang membeli dan menyewa bangunan di kawasan ini. Hasil observasi yang dilakukan didapat bahwa kinerja karyawan yang mengalami penurunan seperti terlihat pada tabel berikut ini:



Gambar 1.1. Kinerja Karyawan

sumber: PT. Mega Trans Medan

Kinerja karyawan mengalami penurunan selama 3 tahun berturut-turut hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya kepercayaan karyawan terhadap gaya kepemimpinan saat ini (*hasil wawancara*). Faktor Lingkungan kerja yang juga tidak memadai seperti karyawan mengalami kegerahan dan minimnya jumlah pendingin ruangan. Hal ini ditandai dengan sering keluar masuknya karyawan selama jam bekerja sedang berlangsung. Motivasi kerja karyawan juga mengalami

penurunan karena berdasarkan informasi dari hasil wawancara yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul :"*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Trans Medan*"

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

- a) Kinerja Karyawan yang menurun dari 3 tahun terakhir
- b) Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap pimpinan perusahaan yang ditunjukkan dengan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja
- c) Sebagian karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi
- d) Lingkungan kerja perusahaan yang tidak baik bagi karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus yaitu hanya melakukan analisis terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Trans Medan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan.
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Mega Trans Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi yaitu:

- a. Bagi Organisasi

Sebagai bahan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja

- b. Bagi Penulis

Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Sumber daya manusia

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ichsan Kasnul Faraby (2018) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan ". Sedangkan penelitian ini berjudul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Trans Medan "Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini seluruh jumlah pegawai dijadikan sebagai sampel sebanyak 40 pegawai/responden.
2. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2020
3. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT Gapura Angkasa di Makassar Bandara Internasional Hasanuddin, sedangkan penelitian ini di PT. Mega Trans Medan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Robbins (Kasmir, 2016) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Ivancevich (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Amstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007).

Menurut mangkunegara (dalam Yus Darmin, dkk. 2015) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (dalam Yulniwati Shimko, 2012) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Nita Apriliani, 2018) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Irianto (Oktavianus, 2018) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt, 2011). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2012).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (Oktafiana, 2015) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a). Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b). Penempatan kerja yang tepat
- c). Pelatihan & pengembangan, dan promosi jabatan

- d). Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- e). Hubungan dengan rekan kerja
- f). Hubungan dengan pemimpin

Menurut Prawirosoentono (YusDarmin, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila tujuan dari organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikerahkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

- b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Setiap karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadinya haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

- c) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap normal yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya jika karyawan sering menaati peraturan dan ketetapan dalam perusahaan, maka karyawan menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a). *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b). *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c). *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- d). *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
- e). *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (Yulniwati Shimko, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a). Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b). Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Hersey, Blanchard dan Johnson (Wibowo, 2014) merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE:

- a). *Ability* meliputi pengetahuan yang dimiliki seseorang dan keterampilan yang bisa ia lakukan untuk menunjang melakukan pekerjaannya.
- b). *Clarity* yaitu berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaannya dan persepsi peran yang dimilikinya di dalam pekerjaan.
- c). *Help* adalah faktor berupa dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya.
- d). *Incentive*, yaitu motivasi baik yang berasal dari dalam maupun luar individu dan berkaitan dengan kerelaan.
- e). *Evaluation* adalah pembinaan dan umpan balik kinerja dari perusahaan bagi karyawannya.
- f). *Validity* adalah praktik personel yang valid dan sah.
- g). *Environmental* atau *environmental fit* adalah kesesuaian.

Menurut Mangkunegara (Nitra Apriliani, 2015) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a) Faktor Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Faktor individu ini meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan

keahlian individu dapat terlihat dari latar belakang pendidikannya, keluarga, dan tingkat sosial. Sedangkan demografi meliputi usia, etnis, dan jenis kelamin.

b) Faktor Psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

c) Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, dan *job design*.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (dalam Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan dan Keahlian

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikann hasil yang kurang baik pula.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

c) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan perkerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptikan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

d) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian

atau karakter yang baik, akan dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh atau kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan hal itu tentu saja mempengaruhi kinerja.

e) Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerjanya itu sendiri.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikut apa yang diperintahkan karyawan, hal ini membuat adanya peningkatan kinerja karyawannya. Demikian

pula sebaliknya, jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, akan menurunkan kinerja bawahannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Jika gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat disesuaikan dengan kondisi organisasinya.

h) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

i) Kepuasan Kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak senang maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

j) Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang

kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja menjadil lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, maka akan berakibat suasa kerja terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia juga dapat dikatakam kayawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan. loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhrynya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

l) Komitmen

Komitmen diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat dan menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya komitmen yang telah dibuat akan memengaruhi kinerjanya.

m) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, faktor individu, psikologis, serta dukungan organisasi.

c. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Robbins (Oktavianus, 2018) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wilson Bangun (Oktafiana, 2015) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

a) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

b) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Gomes (Faraby, 2018) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

- a) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- g) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- h) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (Beni Moi, 2017) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- a) *Kualitas Kerja (Quality of Work)*

Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

- b) *Ketepatan Waktu (Promptness)*

Menunjukkan kualitas yakni tersedia pada waktu yang tepat dan dijadwalkan dengan baik.

- c) *Inisiatif (Initiative)*

Memiliki ide-ide yang baru untuk dikemukakan untuk mengatasi tekanan dan keruwetan.

- d) *Kemampuan (Capability)*

Menunjukkan potensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

- e) *Komunikasi (Communication)*

Suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lainnya agar terjadi saling memengaruhi diantara keduanya.

Sedangkan Bernardin dan Russel (YusDarmin, dkk. 2015) mengemukakan beberapa aspek dalam kinerja, yaitu:

- a) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana suatu proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) *Need for Supervision*, merupakan tingkat srjauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suaatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) *Interpesonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mendukung dalam kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan

waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, *cost effection*, dan komunikasi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan, karena seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi semua orang yang menjadi bawahannya untuk bekerja sama agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengankondisi dan kebutuhan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang tampak dan tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Terry (sutrisno, 2016) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Anoraga (Sutrisno 2016) bahwa kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Gaya kepemimpinan (Sudaryono, 2014) sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin,yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut Agus Dharma (Sudaryono 2014) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

a) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahannya. Pemimpin adalah seorang yang *men-design* pekerjaan beserta mekanismenya, dan staff adalah seorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Kepemimpinan transaksional lebih difokuskan pada perannya sebagai manager karena ia sangat terlibat dalam aspek-aspek procedural, manajerial yang metodologis dan fisik.

Kepemimpinan transaksional tidak mengembangkan pola hubungan *laissez fair* atau membiarkan personal menentukan sendiri pekerjaannya, karena dikhawatirkan dengan keadaan personel yang perlu pembinaan. Pola ini dapat menyebabkan mereka menjadi pemalas dan tidak jelas apa yang dikerjakan. Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (*mutual system of reinforcement*), yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para

pengikutnya dan pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut.

b) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut *Bass dan Avolio* (Faraby, 2018) sebagaimana disebutkan dalam sudaryono) menyebutkan empat komponen kepemimpinan transformasional yaitu:

1) *Idealized influence.*

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuensi etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*. Dengan demikian pemimpin akan di teladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri. Standar yang tinggi bagi para pahlawan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu di lakukan , sehingga pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi

harapan motivasional melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

2) *Individualized consideration.*

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus.

3) *Intellectual stimulation.*

Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan.

c) Gaya Kepemimpinan Visioner (Visionary Leadership)

Adapun langkah-langkah untuk menjadi *visionary leadership* (sebagaimana di sebutkan dalam sudaryono) adalah sebagai berikut :

1) Penciptaan Visi

Visi tercipta dari hasil kreatifitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman

pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut atau personil lain berupa ide-ide tentang cita-cita organisasi dimasa depan yang ingin diwujudkan bersama.

2) Perumusan Visi

Kepemimpinan visioner dalam tugas perumus visi adalah kesadaran akan pentingnya visi dirumuskan dalam statment yang jelas agar menjadi komitmen semua personil dalam mewujudkannya sehingga pemimpin berupaya mengelaborasi informasi, cita-cita, keinginan pribadi dipadukan dengan cita-cita atau gagasan perasonil lain dalam forum komunikasi yang intensif sehingga menghasilkan kristalisasi visi organisasi.

3) Transformasi Visi

Merupakan kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stakeholders*, sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*

4) Implementasi Visi

Merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menterjemahkan visi ke dalam tindakan. Visi berperan dalam menentukan masa

depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif.

d. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Nilai-nilai demokratis dalam tipe kepemimpinan terdiri dari :

Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali antara para anggota di lingkungan sebuah organisasi.

- 1) Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing di lingkungan organisasinya sebagai sebuah masyarakat kecil.
- 2) Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. dengan menghormati nilai-nilai atau norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normatif di lingkungan organisasi masing-masing.
- 3) Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerjasama yang saling mengakui, menghargai, dan menghormati

kelebihan dan kekurangan setiap individu sebagai anggota organisasi.

- 4) Memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai anggota organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif);
- 5) Memikulkan kewajiban dan tanggung jawab yang sama dalam menggunakan hak masing-masing untuk mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.

e. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi (sondang P Siagian, 2003). Pemimpin tidak mengikutsertakan dan tidak memperbolehkan bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan tidak menentoleransi terjadinya penyimpangan. *Eungene emerson, jenning dan robert T.Golembiewski (1992)* mengatakan bahwa komando otoritas, berwatak pemusatan otoritas dan pengambil keputusan pada pimpinan. Pimpinan memberikan motivasi pada anggota organisasi atau bawahannya dengan memaksa.

f. Gaya Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sesedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

g. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah pemimpin yang perannya diwarnai oleh sikap kebapak-bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin paternalistik tidak mementingkan diri sendiri, melainkan memberikan kesejahteraan dan mengutamakan kepentingan bersama.

h. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Karakteristik utama kepemimpinan karismatik sebagai berikut menurut Hadari Nawawi (Faraby, 2018) sebagaimana dalam buku sudaryono adalah :

- 1) Percaya diri, pimpinan sungguh-sungguh percaya akan penilaian dirinya dan kemampuan kepemimpinannya.
- 2) Memiliki visi dan tujuan yang idela yang memformulasikan suatu masa depan yang lebih baik dari keadaan sekarang.

- 3) Memiliki kemampuan untuk mengungkapkan visi secara gamblang.
- 4) Keyakinan yang kuat terhadap visi tersebut, komitmen yang kuat, bersedia menerima resiko, mengeluarkan biaya yang tinggi dan melibatkan diri dalam pengurbanan
- 5) Perilaku yang keluar aturan, memunculkan perilaku baru, tidak konvensional, sering melawan norma atau norma aturan, dikagumi dan sering membuat kejutan keadaan.
- 6) Dipahami sebagai agen perubahan, bukan pengikut *status quo*
- 7) Memiliki kepekaan terhadap lingkungan, mampu menilai lingkungan secara realistis, melaksanakan manajemen sumber daya untuk perubahan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Terry (Budianto dan Katini, 2015) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Mardiana (Budianto dan Katini, 2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Ahyari (Budianto dan Katini, 2015) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja.

Menurut Sutrisno (Suwondi dan Sutanto, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, sedangkan menurut Nitisemito (Suwondi dan Sutanto, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wursanto (Suwondi dan Sutanto, 2015) lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas–fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

Menurut Sedarmayanti (Budianto dan Katini, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (Budianto dan Katini, 2015) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a) Pencahayaan

Setiap pekerjaan, baik di kantor maupun industri, umumnya terdiri atas banyak aktifitas visual. Seorang operator *data entry*

yang bekerja di kantor, sebagai contoh dapat bekerja dengan menggunakan komputer sehari penuh

b) Kebisingan

Menurut Iridiastadi dan Yassierli (2014;221), pada umumnya, lingkungan tempat bekerja sehari-hari tidak terlepas dari paparan berbagai jenis suara, baik yang diinginkan maupun tidak.

c) Suhu Udara

Menurut Iridiastadi dan Yassierli (2014;225), manusia pada umumnya dapat beradaptasi dan melakukan pekerjaan di tengah temperatur lingkungan yang cenderung ekstrem.

d) Sirkulasi Udara

Menurut Kuswana (2014;210) udara merupakan suatu campuran gas yang terdapat di permukaan bumi, kondisi yang bersifat kering mengandung 78% nitrogen, 21% oksigen, uap karbon dioksida 1% dan sisanya gas-gas lainnya. Kandungan elemen senyawa gas dan partikel dalam udara akan berubah-ubah sesuai dengan ketinggian permukaan tanah.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan menurut Sardiman (2016 : 73).

Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dukungan / dorongan sebagai gerak yang melekat pada setiap individu, dimana hal ini menyebabkan munculnya perilaku manusia (Sofyandi, 2018 : 174).

Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya (Hasibuan 2017:219).

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan Berelson dan Stainer dalam buku Sinungan, (2018:134)”

Penulis dapat menyimpulkan dari berbagai definisi diatas adalah motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Jenis Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:222) jenis – jenis motivasi sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif manajer dengan memberikan motivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat
- 2) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Fungsi – fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2016:85) ada tiga fungsi motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai
- 3) Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan – perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan – tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Indikator Indikator Motivasi

Menurut Suwatno (2014:177), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e. Teori – Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi, yaitu:

- 1) Teori Mc Clelland's *Achievement Motivation Theory*

Menurut Teori Mc Clelland's dalam Hasibuan (2017:230) berpendapat tentang motivasi bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial yang harus digali dari dalam diri manusia. Mc Clelland's mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja, yaitu :

- a) Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu ini bisa mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal
- b) Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, ini akan merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan kebutuhan akan perasaan, kebutuhan akan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

2) Teori Motivasi Douglas Mc George

Ada beberapa teori motivasi, yaitu:

- a) Kesempatan untuk maju
- b) Pengakuan sebagai individu
- c) Keamanan kerja
- d) Tempat kerja yang baik
- e) Penerimaan oleh kelompok
- f) Perlakuan yang wajar
- g) Pengakuan atas prestasi

3) Teori Frederick Herzberg

Ilmuan lainnya yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a) Faktor Motivasional

Hal – hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor –faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor – faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang dengan

atasan, hubungan seseorang dengan rekan – rekan kerja, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah bersifat ekstrinsik.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan, 2017 : 176) yaitu :

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c) Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Menurut Sardiman (2017:89) berpendapat, motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya

tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2014:160) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut yang dikutip oleh Hasibuan (2017:228), menyatakan bahwa motivasi instrinsik adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

Dari pengertian motivasi instrinsik diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi instrinsik adalah suatu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

f. Indikator - indikator Motivasi Instrinsik

Menurut teori Herzberg dalam Ardana (2016:196), indikator – indikator motivasi instrinsik yaitu :

1) Prestasi,

Prestasi dapat diartikan sebagai hasil dari proses belajar mengajar yakni, penguasaan, perubahan emosional, atau perubahan tingkah laku yang dapat diukur dengan tes tertentu (Abdullah, 2018;58)

2) Penghargaan

Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum (Schuler, 2017;421).

3) Tanggung Jawab,

Tanggung jawab Hukum adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. (Khairunissa, 2018;4)

4) Promosi,

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar, (Hasibuan, 2017 : 108)

g. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Instrinsik

Menurut (Hamzah,2018:22) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) adanya hasrat dan keinginan berhasil
- 2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
- 3) adanya harapan dan cita-cita masa depan
- 4) adanya penghargaan dalam belajar.

Menurut Sutrisno (2014:116), berpendapat bahwa faktor – faktor motivasi instrinsik terbagi menjadi 4 bagian sebagai berikut :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal – hal sebagai berikut :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan komplek
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

4) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang – kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara - cara tidak terpuji dan tidak mudah dicapai, namun cara – cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

h. Faktor – faktor Motivasi Ekstrinsik

Nawawi (2015:359) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku

seseorang dalam kehidupan yang dikenal dengan teori hygiene. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2015:160).

Motivasi ekstrinsik adalah menyangkut hal hal yang berasal dari luar diri karyawan menurut Veithzal, Jauvani (2017:859).

Dari pengertian motivasi ekstrinsik di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu sumber atau suatu pendorong dari luar diri individu yang menentukan kehidupan kedepan.

Menurut Sutrisno (2014:118), berpendapat bahwa faktor-faktor motivasi ekstrinsik terbagi menjadi 6 bagian yaitu :

1) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan atau di sekitar lingkungan karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Motivasi intrinsik yang memadai

Motivasi intrinsik merupakan sumber penghasilan pertama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Motivasi intrinsik yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat

melaksanakan dengan baik tanpa membuat kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah diterapkan sistem atau prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

i. Indikator – indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut teori Herzberg dalam Ardana (2016:196), indikator – indikator motivasi ekstrinsik yaitu :

1) Gaji

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. (Soemarso (2017 : 307)

2) Status

Status adalah seperangkat pola perilaku atau tindakan yang diharapkan berkaitan pada seseorang yang menduduki suatu posisi tertentu dalam suatu satuan sosial. (Robbins, 2016;591).

3) Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah (Sentanoe, 2014: 10)

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian berdasarkan bebrapa penelitian terdahulu dengan adanya beberapa perbedaan, yaitu:

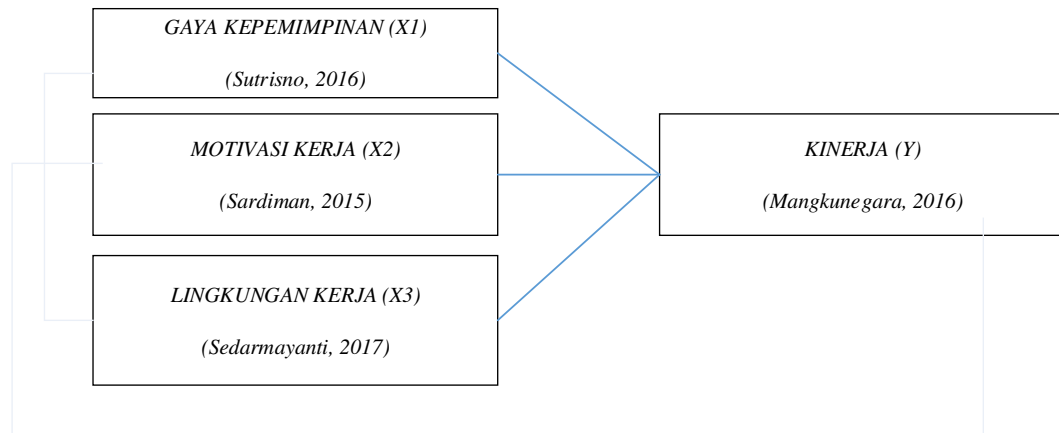
Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	IchsanKasnulFaraby (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan Pada PT Gapura Angkasa di Makassar Bandara Internasional Hasanuddin	Berdasarkan uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja). Melalui pengujian (R) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang tinggi yaitu sebesar 60,8%.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
2	NanangPernomono (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Yudha Salatiga	Karyawan Pada PT. Prima Yudha Salatiga	Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat disampaikan adalah, diharapkan pemimpin pada PT. Prima Yudha Salatiga dapat lebih mengadakan pendekatan kepada	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas

				karyawan dan memaksimalkan kemampuannya dalam memberikan petunjuk dan mengoreksi kesalahan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat memperbaiki kebijakan yang berkaitan dengan upah dan penghargaan karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa upah dan penghargaan yang mereka terima seimbang dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus disikapi secara positif oleh perusahaan dengan meningkatkan kondusifitas di tempat kerja.	
3	Elisabeth, dkk. (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta	Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS), sedangkan variabel lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BDS)	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
4	Oktavianus (2018)	Ruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan UD. Reayasa CV. Putra Bintang Api Pangkalan Bun Kalimantan Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, hanya variabel pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
5	Yus Darmi, dkk. (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu	Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu	Berdasarkan hasil penelitian Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas

C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ho1 : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ho2 : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ho3 : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Ho4 : Tidak Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sinulingga, 2011;26). yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu Gaya Kepemimpinan(X1), LingkunganKerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (variabel Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jalan Sisingamangaraja Km 12,5 Ujung Serdang, Tj. Morawa, Kota Medan, Sumatera Utara 20362

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, yaitu bulan November 2020 - Februari 2021

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	November				Desember				Januari				Februari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pra Penelitian																
2	Penulisan Proposal																
3	Bimbingan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Penelitian																
6	Bimbingan Laporan																
7	Sidang Meja Hijau																

Sumber: peneliti 2020

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (variabel Y).

2. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain.	a. Ketegasan b. Delegasi c. Komunikatif d. Transparansif e. Keadilan	Likert
2	Lingkungan Kerja	Sedarmayati tahun 2007 (sebagaimana dikutip dalam Budianto dan Katini, 2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	a. Pencahayaan b. Kebisingan c. Kelembaban Udara d. Suhu Udara	Likert

Tabel 3.2. Defenisi Operasional (Lanjutan)

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
3	Motivasi Kerja	Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Sardiman (2007:89) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksana pekerjaan secara maksimal. Nawawi (2005:359)	a. Penghargaan dan pengakuan kerja b. Pertumbuhan dan pengembangan profesi c. Kebijakan manajemen d. supervisi e. hubungan personal dan kondisi kerja f. insentif	Likert
4	Kinerja	Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik secara kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. (Mangkunegara, 2001: 75)	a. kualitas kerja b. kuantitas kerja c. efektifitas d. komitmen kerja	Likert

Sumber: Peneliti 2020

D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Menurut Sekaran (sebagaimana dikutip dalam Sinulingga, 2011;167) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Trans Mega Medan yang merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 50 orang yang tersebar kepada

4 bagian yaitu bagian layanan, bagian operasional, bagian bisnis dan bagian SDM dan Umum.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Trans Mega Medan yang berjumlah 50 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden

E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data lebih dominan data primer, dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Kuesioner

Sinulingga (2011;155) menyatakan bahwa kuesioner adalah suatu bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya. Kuesioner adalah instrumen yang memiliki mekanisme yang efisien jika si peneliti mengetahui secara baik apa yang

dibutuhkannya dan bagaimana mengukur variabel yang diinginkan. Pada penelitian ini, digunakan kuesioner untuk mengetahui tingkat Gaya Kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner menggunakan skala likert. Sinulingga (2011) menyatakan bahwa skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan (*degree of agreement*) responden terhadap suatu pernyataan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya dibagi atas lima tingkatan yakni : Sangat Tidak Setuju bernilai 1, Tidak Setuju bernilai 2, Netral bernilai 3, Setuju bernilai 4, dan Sangat Setuju bernilai 5. Skala likert ini termasuk skala interval dan perbedaan dalam jawaban antara dua poin dalam skala mempunyai nilai yang sama.

2. Observasi

Berbeda halnya dengan kuesioner yang menempatkan responden sebagai sumber data dan informasi, teknik pengumpulan data dengan observasi tidak membutuhkan responden tetapi pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Sinulingga (2011;163) menyatakan bahwa teknik observasi memberikan data dan informasi yang jauh lebih lengkap dan jelas dibandingkan dengan kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap kinerja karyawan dan tanda-tanda menurunnya kinerja karyawan di PT. Trans Mega Medan

3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan

dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013). Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan

bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal (Rusiadi, et al. 2013). Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Rusiadi, et al. 2013). Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari

multikolinieritas $VIF = 1 / Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah $Tolerance$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan (Rusiadi, et al. 2013). Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Rusiadi (2013), model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja, budaya kerja, hubungan kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini (Rusiadi, et al. 2013):

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya (Rusiadi, et al. 2013). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan.

Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig\ t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen (Rusiadi, et al. 2013).

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig\ F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig\ F < 0,05$

c. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Rusiadi, et al. 2013). Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Operasional pemasaran menjadi salah satu kunci utama dan ujung tombak dalam meningkatkan laju aktivitas industri. Berbagai pasokan produk sedianya harus bisa disiapkan dengan baik dan berada di lokasi yang strategis. Tentunya, hal ini harus didukung oleh pergudangan atau warehouse yang tepat agar dapat mempermudah operasional juga mempercepat pemasaran bisnis.

Memiliki warehouse ini sejatinya menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan. Selain berguna dalam menyediakan persediaan logistik, warehouse juga dapat berguna sebagai pusat informasi mengenai status kondisi persediaan produk. Hal ini akan memudahkan kita mengakses berbagai keperluan produksi dan distribusi barang dengan cepat, baik dan tentunya aman.

Salah satu Warehouse atau pergudangan yang memiliki fungsi tersebut yakni Pergudangan Mega Trans Center, yang terletak di Inti Pusat Bisnis Kota Medan, yaitu Jalan Sisingamangaraja Km 12 Kota Medan. Ini menjadi warehouse terbesar yang berada di Sumatera Utara. Lokasinya juga sangat strategis yaitu Berada di antara gerbang Tol Amplas dan gerbang tol Tanjung Morawa sehingga memudahkan dalam distribusi barang.

Pergudangan Mega Trans Center ini mengembangkan konsep pergudangan yang sesuai bagi setiap industri. Selain didukung dengan lokasi warehouse yang strategis, pergudangan ini juga dilengkapi dengan sistem manajemen pergudangan

yang baik terutama pada sistem keamanan yang dilengkapi dengan CCTV lengkap, penerangan, penghijauan hingga barrier gate dan yang paling terutama yaitu bebas kuli bongkar (tidak ada pungutan liar). Tidak lupa, pergudangan yang mengusung green concept ini juga dilengkapi dengan konstruksi seng transparan yang memberikan pencahayaan alami dari sinar matahari sehingga menghemat penggunaan listrik dan cost biaya operasional gudang. Hal ini memberikan kesan modern dari pergudangan pada umumnya

2. Visi dan Misi Perusahaan

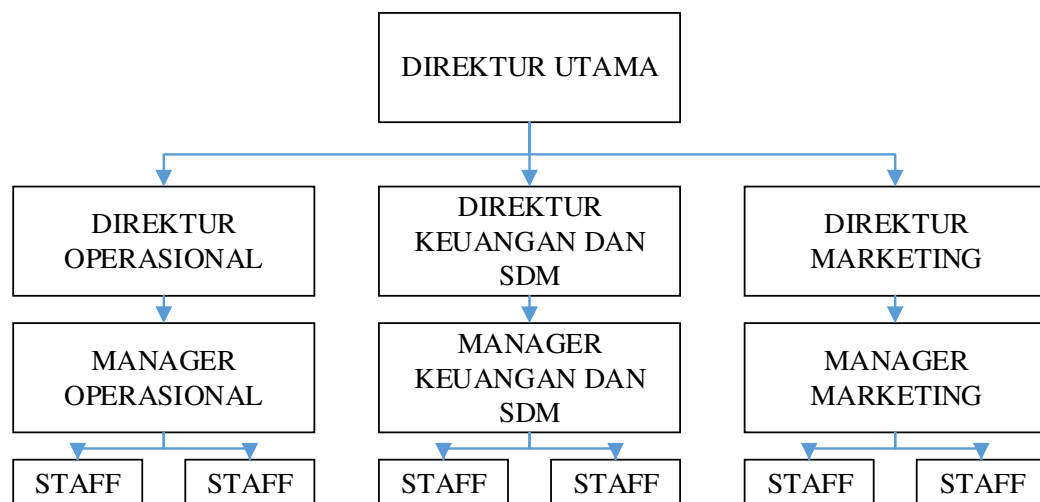
Adapun Visi perusahaan ini adalah menjadi pergudangan Logistik terbesar di Sumatera Utara.

Adapun Misi perusahaan adalah:

- a. Meningkatkan kepuasan pelanggan
- b. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- c. Meningkatkan konsep pergudangan tingkat nasional

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perusahaan ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan

sumber: PT. Mega Trans Medan

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendekstrripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dari hasil analisis ini akan diperoleh gambaran kondisi objek penelitian seperti kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden

Dari data-data yang diperoleh sebagai hasil penelitian di lapangan, data karakteristik responden yang peneliti rangkum ke dalam kelompok jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 50 orang karyawan PT. Mega Trans Medan diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25	1	2
2	26- 30	9	18
3	31- 35	16	32
4	> 35	24	48
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.1., diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. Mega Trans Medan berkisar pada usia lebih dari 35 tahun sebanyak 48%, usia 31 - 35 tahun dengan persentase 32, usia 26-30 memiliki presentase sebesar 18% serta hanya 2% yang berusia antara 21-25.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 50 orang karyawan PT. Mega Trans Medan, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	58
2	Perempuan	21	42
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2., diperoleh penjelasan bahwa 58% karyawan PT. Mega Trans Medan berjenis kelamin laki-laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 50 orang karyawan PT. Mega Trans Medan diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	1	2
2	D3	6	12
3	S1	28	56
4	S2/S3	15	30
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3., diperoleh penjelasan bahwa PT. Mega Trans Medan, memiliki karyawan yang dominan pendidikan Strata 1 dengan persentase 56%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 50 orang karyawan PT. Mega Trans Medan, diperoleh data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	6	12
2	2-3 tahun	12	24
3	> 3 tahun	32	64
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.4., diperoleh penjelasan bahwa kebanyakan karyawan PT. Mega Trans Medan adalah karyawan lama yang sudah bekerja di atas 3 tahun.

b. Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Mega Trans Medan diperoleh distribusi jawaban kuesioner terhadap variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja serta Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai PT. Mega Trans Medan.

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Gaya Kepemimpinan disajikan ke dalam tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran?	19	30	1	0	0	50
2	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan	28	21	1	0	0	50

	tugas bawahan selalu jelas?						
3	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan?	17	32	1	0	0	50
4	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya?	19	26	5	0	0	50
5	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan dalam memberikan bonus berdasarkan pada prestasi kerja bawahannya?	28	15	3	4	0	50
6	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan bersifat Objektif?	11	23	4	11	1	50
7	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan?	0	11	23	16	0	50
8	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu bersahaja dengan karyawan?	4	21	14	11	0	50
9	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan tidak melibatkan Anda dalam pengambilan keputusan?	18	15	10	7	0	50
10	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu mendengarkan keluhan karyawan?	16	17	6	11	0	50
Total		160	211	68	60	1	250
Rata-Rata		3.2	4.22	1.36	1.2	0.02	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 4,22 Artinya untuk variabel Gaya Kepemimpinan dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Lingkungan Kerja disajikan ke dalam tabel 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Anda terganggu dengan suara bising di ruangan kerja Anda	23	24	3	0	0	50
2	Anda terganggu akibat suara dari alat-alat mesin atau elektronikal kesehatan di ruangan tempat bekerja.	17	30	3	0	0	50
3	Anda merasa suara AC / Kipas Angin mengganggu telinga (pendengaran) anda	17	31	2	0	0	50
4	Anda merasa suasana yang ada di tempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	15	33	2	0	0	50
5	Ketersediaan ventilasi udara di ruangan kerja Anda sudah memadai	15	33	2	0	0	50
6	Perlunya pendambahan jendela/ventilasi udara di ruangan kerja Anda	16	32	2	0	0	50
7	Anda merasa nyaman dengan sirkulasi udara di ruangan kerja Anda	10	35	5	0	0	50
8	Kondisi sirkulasi udara di dalam ruangan mendukung kenyamanan Anda dalam bekerja	16	29	5	0	0	50
9	Suhu udara pada ruangan kerja Anda sudah sesuai dengan yang Anda inginkan	22	25	3	0	0	50
10	Temperatur ruangan kerja Anda mendukung kenyamanan Anda dalam bekerja	22	25	3	0	0	50
11	Kondisi penerangan yang baik pada ruang kerja membuat para jaryawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	22	27	1	0	0	50
12	Anda merasa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja Anda	17	30	3	0	0	50
Total		212	354	34	0	0	250
Rata-Rata		4.24	7.08	0.68	0	0	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 7,08 Artinya untuk variabel Lingkungan Kerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable

Motivasi Kerja disajikan ke dalam tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Perlengkapan dan Peralatan bekerja d perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	18	32	0	0	0	50
2	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	19	30	1	0	0	50
3	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan	29	19	2	0	0	50
4	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat	15	21	10	4	0	50
5	Keamanan di ruangan kerja dan lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik.	27	20	3	0	0	50
6	Anda dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	21	27	2	0	0	50
Total		129	149	18	4	0	300
Rata-Rata		2.58	2.98	0.36	0.08	0	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 2,98 Artinya untuk variabel Motivasi Kerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

4) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable

Kinerja disajikan ke dalam tabel 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden tentang Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya merupakan pribadi yang harus tepat waktu dalam hal kehadiran kerja	19	30	1	0	0	50
2	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	28	21	1	0	0	50
3	Saya siap mengembangkan keterampilan saya sekalipun tidak dibiayai oleh perusahaan	17	32	1	0	0	50
4	Saya selalu membantu rekan kerja saya yang mengalami permasalahan dalam bekerja	19	26	5	0	0	50
5	Saya termasuk pribadi yang mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar	28	15	3	4	0	59
6	Keramahan dalam bergaul akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	11	23	4	11	1	50
Total		122	147	15	15	1	300
Rata-Rata		2.44	2.94	0.3	0.3	0.02	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 2,94 Artinya untuk variabel Kinerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Ketentuan apakah suatu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan

tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya

1) Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 50 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 50 - 2 = 48$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,284

Tabel 4.9., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,741	0,284	Valid
2	0,733	0,284	Valid
3	0,735	0,284	Valid
4	0,732	0,284	Valid
5	0,742	0,284	Valid
6	0,700	0,284	Valid
7	0,732	0,284	Valid
8	0,719	0,284	Valid
9	0,692	0,284	Valid
10	0,689	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 50 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 50 - 2 = 48$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,284

Tabel 4.10., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,720	0,284	Valid
2	0,731	0,284	Valid
3	0,725	0,284	Valid
4	0,728	0,284	Valid
5	0,726	0,284	Valid
6	0,733	0,284	Valid
7	0,731	0,284	Valid
8	0,725	0,284	Valid
9	0,735	0,284	Valid
10	0,732	0,284	Valid
11	0,731	0,284	Valid
12	0,737	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

3) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 50 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 50 - 2 = 48$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,284

Tabel 4.11., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,736	0,284	Valid
2	0,725	0,284	Valid
3	0,690	0,284	Valid
4	0,677	0,284	Valid
5	0,724	0,284	Valid
6	0,687	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

4) Uji Validitas Variabel Kinerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 50 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 50 - 2 = 48$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,284

Tabel 4.12., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Kinerja

Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kinerja

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,719	0,284	Valid
2	0,686	0,284	Valid
3	0,694	0,284	Valid
4	0,692	0,284	Valid
5	0,697	0,284	Valid
6	0,709	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Juliansyah, 2013:86).

1) Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,743	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

2) Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,746	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Budaya Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

3) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,735	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

4) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,726	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Kenormalan Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang (Irianto, 2003:62)".

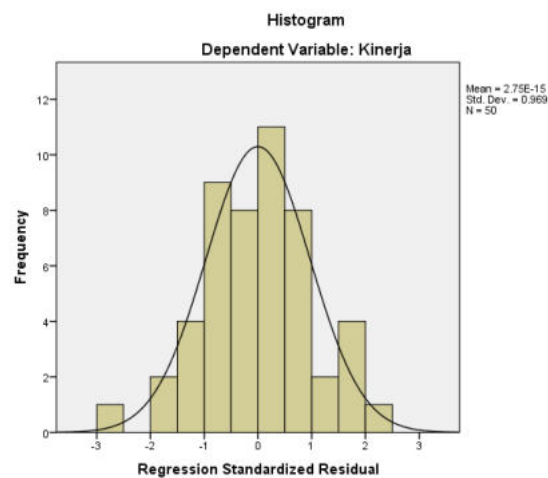
Tabel 4.17. Uji Kenormalan Data dengan Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,26093
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,057
Kolmogorov-Smirnov Z		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

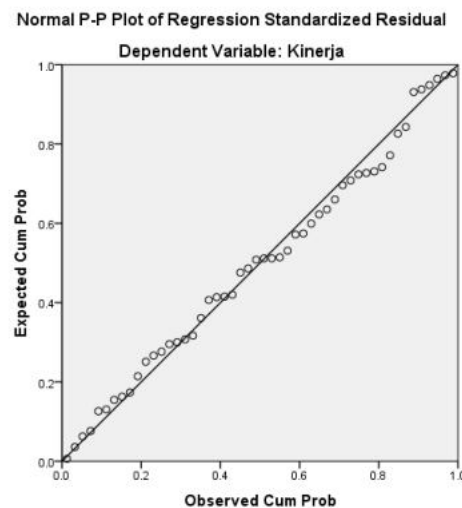


Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan histogram tersebut di atas dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah. Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Agar histogram hasil uji normalitas diyakini keakuratannya, maka dilakukan uji formalitas dengan P-Plot agar menghasilkan perbandingan hasil uji formalitas tersebut. Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal dan layak untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi

nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.18 di bawah ini.

Tabel 4.18. Uji Multikolinearitas

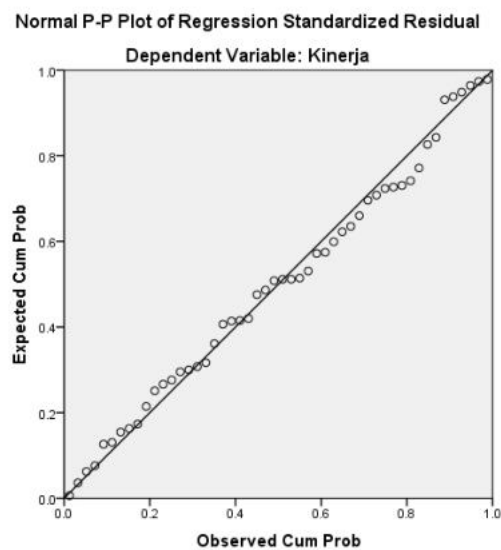
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan	0,825	1,211
	Lingkungan_Kerja	0,484	2,066
	Motivasi_Kerja	0,479	2,088

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, nilai Toleransi untuk keempat variabel bebas berada di atas nilai 0,1, begitu juga dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi:

- a) Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar daripada r_{tabel} berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat

Tabel 4.19 di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X2) serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Tabel 4.19. Uji Korelasi

		Gaya_Kepemimpinan	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.380**	.392**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.006	.005	.000
	N	50	50	50	50
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.380**	1	.710**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.001
	N	50	50	50	50
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.392**	.710**	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000
	N	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.843**	.439**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r_{hitung} (0,843) > r_{tabel} (0,284) . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Kinerja

- b) Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r_{hitung} (0,439) $> r_{tabel}$ (0,284) . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja
- c) Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r_{hitung} (0,529) $> r_{tabel}$ (0,284) . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja

b. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 4.20 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,265	2,561
	Gaya_Kepemimpinan	0,394	0,042
	Lingkungan_Kerja	0,017	0,067
	Motivasi_Kerja	0,290	0,121

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, di dapat nilai $a = 3,265$, $b_1 = 0,394$, $b_2 = 0,017$, $b_3 = 0,290$, Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,265 + 0,394X_1 + 0,017X_2 + 0,290X_3$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,966.

c. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan

membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 50, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = $50 - 2 = 48$. dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,0106. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.265	2.561		1.275	.209
Gaya_Kepemimpinan	.394	.042	.754	9.419	.000
Lingkungan_Kerja	.017	.067	-.026	.251	.803
Motivasi_Kerja	.290	.121	.252	2.401	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 4.22. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.573	3	80.858	47.743	.000 ^b
	Residual	77.907	46	1.694		
	Total	320.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

e. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.23. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.741	1.301

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,9419 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki nilai Signifikansi $0,803 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,251 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,401 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Trans Mega Medan harus meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkaran kerja dan motivasi kerja.

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,741 atau 74,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 74,1% gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,9419 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki nilai Signifikansi $0,803 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,251 < 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 diterima, artinya Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,401 > 2,0106$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan
4. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000$ yang lebih kecil daripada $0,05$. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Trans Mega Medan harus meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkaran kerja dan motivasi kerja.
5. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar $0,741$ atau $74,1\%$. Kondisi ini menjelaskan bahwa $74,1\%$ gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak PT. Mega Trans Medan Medan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan perlu memperbaiki gaya kepemimpinan
2. Dengan adanya program *reward and punishment* diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan
3. Memperbaiki kondisi lingkungan kerja para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Djoyowiriono, 2014. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta, 2012.
- Husein, Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Husnan, Suad, 2012. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo: Depok
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Sambali, Novayanti Prameta. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan

Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Universitas Tadulako. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 157-166. ISSN: 2302-2019.*
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/viewFile/6407/5098>

Sudari, Putu Gde Edy Novayana dan Nyoman Sudarma. (2014). Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7628/6492>

Sugiyono, (2013). *Statistika untuk Penelitian*, cetakan ke 23, penerbit Alfabeta, Bandung.

Sulistiyani, Ambar T. Dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Suardi dan Amin Wahyudi. (2010). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 2010: 99 – 108.*
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=115054&val=5260>

Tika, Moh. Pabund. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara. Triguno. 2013. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.

Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis, 27(1)*, 63-76.