



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MEGA PERINTIS MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

HERMAN GULO
NPM 1715310648

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HERMAN GULO
NPM : 1715310648
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STARA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA
PERINTIS MEDAN

MEDAN, DESEMBER 2021


KETUA PROGRAM STUDI


(Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M)

DEKAN

(Dr. Onay Medaline S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I


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

PEMBIMBING II


(Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : HERMAN GULO
NPM : 1715310648
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STARA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA
PERINTISMEDAN

MEDAN, DESEMBER 2021

KETUA

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

ANGGOTA I

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

ANGGOTA II

(Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si.)

ANGGOTA III

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Rindi Andika, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : HERMAN GULO
NPM : 1715310648
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA
PERINTIS MEDAN

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Desember 2021

Herman Gulo
NPM. 1715310648

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herman Gulo
Npm : 1715310648
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : 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 melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2021


10000
MLTIRRA
TEMPTEL
D6535A/X066418164
Herman Gulo
NPM. 1715310648

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Berserta tanda tangan di bawah ini :

Nama : HERMAN GULO
Tempat Lahir : GUNUNG PAYUNG / 22 Mei 1997
No. Mahasiswa : 1715310648
Bidang Studi : Manajemen
Bidang Studi yang telah dicapai : Manajemen SDM
SKS yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.01
No. HP : 082285646820
Bidang Studi yang diajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Manajemen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Perintis Medan

Disetujui Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tanda Tangan


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

Medan, 24 Juli 2021


 Pemohon,
 (Herman Gulo)

Tanggal :


 Disetujui oleh:
 Dekan
 (Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal :

02/05/2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :
 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :

02/05/2021
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen
 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :

02/05/2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:
 (Saimara A. M Sebayang, SE., M.Si)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : HERMAN GULO
NPM : 1715310648
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah : Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Perintis Medan

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mega Perintis Medan

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, _____

Dibuat oleh,



Herman Gulo

NPM. 1715310648

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I

Ramadhan Harahap

Dosen Pembimbing II

Saunara A.M. Sebayang, SE.M.Si

acc
Dilip W
932



acc
Dilip W

29/01/2022

RAMADHAN HERMAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MEGA PERINTIS MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

HERMAN GULO
NPM 1715310648

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

acc
meja hij
PBI
12/11/2021



11/11/2021
RAMADHAN HRP
ACC MEJA HIJAU

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MEGA PERINTIS MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

HERMAN GULO
NPM 1715310648

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



Nama Mahasiswa : HERMAN GULO
NPM : 1715310648
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPENIMPINAN OTORITER, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PERINTIS MEDIA

24 Juli 2021	acc sempro	Disetujui
08 November 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui
14 Desember 2021	acc jilid lux	Disetujui

Medan, 25 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



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



Nama Mahasiswa : HERMAN GULO
NPM : 1715310648
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sobayang, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PERINTIS MED

16 Juli 2021	1. jelaskan di kajian pustaka teori hubungan variabel kinerja dengan variabel lainnya 2. kuesioner	Revisi
23 Juli 2021	kuesioner disesuaikan dengan indikator	Revisi
24 Juli 2021	acc seminar proposal	Disetujui
03 November 2021	-pertanyaan survei pendahuluan disesuaikan dengan indikator -perhatikan variabel dipersamaan regresi bsb	Revisi
12 November 2021	3 -lampirkan kuesioner dan tabulasi hasil penelitian	Disetujui
22 November 2021	acc meja hijau	Disetujui
11 Januari 2022	acc sidang meja hijau	Disetujui
	acc jilid lux	Disetujui

Medan, 25 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sobayang, SE., M.Si

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/20/2021 4:58:02 AM

HERMAN GULO_1715310648_MANAJEMEN.docx Submitted for Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed

1 Composition Project Rewrite ?

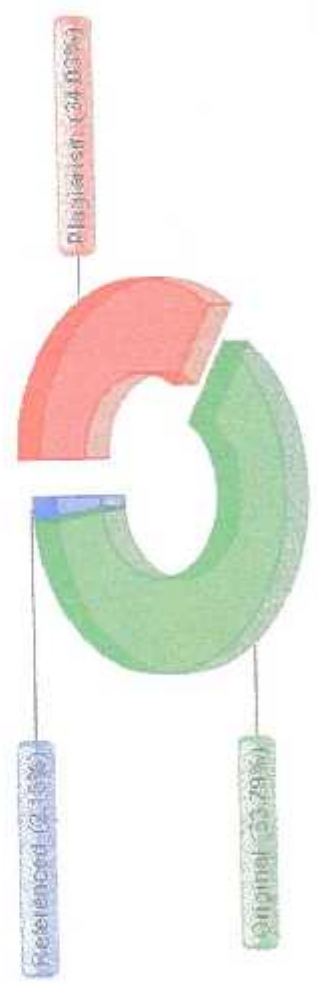
2 Similarity: Internet Check

3 [tee_and_enc_value]



Professors, students & faculty analysis

7 ?



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAD 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 penyimpangan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAD.



Ka LPMU
UNPAD
Falsi Mubattam Ritonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJM-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
------------------------	-------------	-----------------------



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 860/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

Nama : HERMAN GULO

NIM : 1715310648

Semester : Akhir

Mata Kuliah : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 10 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 November 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



UNPA
INDONESIA

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

: 04 Juni 2015

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : HERMAN GULO
No. P.K. : 1715310648
Tempat/Tgl. Lahir : Gunung Payung / 22 Mei 1997
Alamat : Jl. Pasundan No. 10 Medan
No. HP : 082285646820
Orang Tua : Fanolo Gulo/Etiria Iase
Mata : SOSIAL SAINS
Bidang Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PERINTIS MEDAN

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

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

Medan, 25 Januari 2022
Yang Membuat Pernyataan


10000
REPUBLIK INDONESIA
METRO
TEKNIK
51488AJX541837411
HERMAN GULO
1715310648

Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat.

Yth Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HERMAN GULO
 Tanggal Lahir : GUNUNG PAYUNG / 22 MEI 1997
 Nama Orang Tua : Fando Gulo
 NIM : 1715310648
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Prodi : Manajemen
 No. HP : 082785646820
 Alamat : Jl. Pasundan No. 10 Medan

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KEBERKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PERINTIS MEDAN**. Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan nama penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Foto Copy Skripsi dislipan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Disetujui oleh :

Hormat saya



Medaling, SH., M.Kn
 Fakultas SOSIAL SAINS

HERMAN GULO
 1715310648

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- buat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan. Penentuan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,588 > 0,05$, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 25,5%. Sedangkan 74,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of authoritarian leadership styles, work motivations and non-physical work environments on employee performance in PT. Mega Pioneer Field. Determination of samples using Non-Probability Sampling using census sampling or saturated sampling. The data source came from respondents collected through questionnaires. The data analysis technique used is a multiple linear regression model. The results showed that authoritarian leadership styles had a positive but insignificant effect on employee performance with a significant value of $0.588 > .05$, work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0.008 < 0.05$ and non-physical work environments positively and significantly on employee performance with significant values of $0.002 < 0.05$. Authoritarian leadership styles, work motivation and non-physical work environment simultaneously affect employee performance with significant values of $0.003 < 0.05$. Authoritarian leadership styles, work motivation and non-physical work environments were able to explain employee performance by 25.5%. While 74.5% was explained by other factors not included in the study.

Keywords: Authoritarian leadership style, work motivation and non-physical work environment and peer performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Medan.”**. skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian ini dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak lupa dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah meluankan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis dibangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh staff PT. Mega perintis Medan yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian skripsi dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan kripsi ini.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan, memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti.
9. Kepada adek saya yang terkasih Murnihati yang selalu yang memberikan support, dan dukungan serta waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Desember 2021
Penulis,

Herman Gulo
NPM. 1715310648

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja Karyawan	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	15
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	21
d. Jenis-jenis Kinerja Karyawan	22
e. Tujuan Penilaian Kinerja	23
2. Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	24
a. Definisi Gaya Kepemimpinan Otoriter	24
b. Tipe Gaya Kepemimpinan	26
c. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter	32
d. Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter	33
e. Sikap-sikap Pemimpin Otoriter.....	33
3. Motivasi Kerja	34
a. Pengertian Motivasi Kerja	34
b. Pendekatan Motivasi Kerja	35
c. Jenis-jenis Motivasi.....	36
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	37
e. Indikator Motivasi Kerja	39
4. Lingkungan Kerja Non Fisik	40
a. Pengertian Lingkungan Kerja	40

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	43
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	45
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	50
e. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	52
B. Penelitian Terdahulu.....	53
C. Kerangka Konseptual	58
D. Hipotesis	58
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Jenis Penelitian	59
B. Tempat dan Waktu Penelitian	59
C. Populasi dan Sampel.....	60
D. Jenis dan Sumber Data	61
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	61
1. Variabel Penelitian	61
2. Definisi Operasional	62
3. Teknik Pengumpulan Data	64
4. Pengukuran Variabel	64
5. Teknik Analisa Data	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Hasil Penelitian.....	71
1. Deskripsi Objek Penelitian	71
a. Sejarah Singkat PT. Mega Perintis Medan	71
b. Visi dan Misi PT. Mega Perintis Medan.....	72
c. Struktur Organisasi PT. Mega Perintis Medan	73
2. Deskripsi Karakteristik Responden	75
a. Jenis Kelamin Responden	75
b. Usia Responden.....	76
c. Pendidikan Responden.....	76
3. Analisis Deskriptif	77
a. Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter	77
b. Variabel Motivasi Kerja.....	84
c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	89
d. Variabel Kinerja Karyawan	93
4. Uji Kualitas Data	101
a. Uji Validitas	101
b. Uji Reliabilitas	103
5. Uji Regresi Linear Berganda	104
6. Uji Asumsi Klasik.....	105
a. Uji Normalitas Data	105

b. Uji Multikolinearitas	107
c. Uji Heteroskedastisitas.....	108
7. Uji Hipotesis	109
b. Uji Parsial (Uji t).....	109
c. Uji Simultan (f)	110
8. Koefisien Determinasi.....	111
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	112
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Prasurvei Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2	Prasurvei Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	6
Tabel 1.3	Prasurvei Motivasi Kerja	8
Tabel 1.4	Prasurvey Lingkungan Kerja Karyawan	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	62
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2	Usia	76
Tabel 4.3	Pendidikan.....	76
Tabel 4.4	Pernyataan dan Skor.....	77
Tabel 4.5	Pernyataan X ₁ . 1.....	77
Tabel 4.6	Pernyataan X ₁ . 2	78
Tabel 4.7	Pernyataan X ₁ . 3	79
Tabel 4.8	Pernyataan X ₁ . 4	79
Tabel 4.9	Pernyataan X ₁ . 5	80
Tabel 4.10	Pernyataan X ₁ . 6	81
Tabel 4.11	Pernyataan X ₁ . 7	81
Tabel 4.12	Pernyataan X ₁ . 8	82
Tabel 4.13	Pernyataan X ₁ . 9.....	83
Tabel 4.14	Pernyataan X ₁ . 10.....	83
Tabel 4.15	Pernyataan X ₂ . 1	84
Tabel 4.16	Pernyataan X ₂ . 2	85
Tabel 4.17	Pernyataan X ₂ . 3.....	85
Tabel 4.18	Pernyataan X ₂ . 4.....	86
Tabel 4.19	Pernyataan X ₂ . 5	87
Tabel 4.20	Pernyataan X ₂ . 6.....	87
Tabel 4.21	Pernyataan X ₂ . 7	88
Tabel 4.22	Pernyataan X ₂ . 8.....	89
Tabel 4.23	Pernyataan X ₃ . 1.....	89
Tabel 4.24	Pernyataan X ₃ . 2.....	90
Tabel 4.25	Pernyataan X ₃ . 3.....	91
Tabel 4.26	Pernyataan X ₃ . 4.....	91
Tabel 4.27	Pernyataan X ₃ . 5.....	92
Tabel 4.28	Pernyataan X ₃ . 6.....	92
Tabel 4.29	Pernyataan Y ₁	93
Tabel 4.30	Pernyataan Y ₂	93
Tabel 4.31	Pernyataan Y ₃	94
Tabel 4.32	Pernyataan Y ₄	94

Tabel 4.33 Pernyataan Y_5	95
Tabel 4.34 Pernyataan Y_6	96
Tabel 4.35 Pernyataan Y_7	96
Tabel 4.36 Pernyataan Y_8	97
Tabel 4.37 Pernyataan Y_9	97
Tabel 4.38 Pernyataan Y_{10}	98
Tabel 4.39 Pernyataan Y_{11}	98
Tabel 4.40 Pernyataan Y_{12}	99
Tabel 4.41 Pernyataan Y_{13}	99
Tabel 4.42 Pernyataan Y_{14}	100
Tabel 4.43 Pernyataan Y_{15}	100
Tabel 4.44 Pernyataan Y_{16}	101
Tabel 4.45 Uji Validitas Data.....	102
Tabel 4.46 Uji Realibilitas	103
Tabel 4.47 Uji Regresi Linear Berganda.....	104
Tabel 4.48 Uji Multikolinearitas	107
Tabel 4.49 Uji Parsial (Uji t).....	109
Tabel 4.50 Uji Simultan (Uji f).....	110
Tabel 4.51 Koefisien Determinasi.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	73
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data.....	106
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas Data.....	106
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan yang ketat diantara perusahaan mengharuskan perusahaan harus dapat kompetitif dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Perusahaan yang kompetitif dapat dimulai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting di dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Instansi dituntut agar dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat mengembangkan beberapa ide-ide untuk menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus supaya memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kinerja yang dicapai karyawan) merupakan modal perusahaan (*human capital*) yang bernilai sangat tinggi bila dikelola secara profesional dan proporsional. Untuk itu karyawan perlu dikelola dengan baik untuk mengantisipasi kerugian/kegagalan perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan sudah dipastikan menginginkan karyawan yang berkualitas untuk mendukung operasionalnya. Di sisi lain karyawan juga

mengharapkan kompensasi yang memadai atas kinerja yang diberikannya kepada perusahaan. Dalam situasi yang demikian, maka dorongan motivasi, semangat kerja dari perusahaan kepada karyawan sangat diperlukan untuk pencapaian hasil kerja karyawan tersebut. Dimana kinerja karyawan merupakan tolok ukur menentukan keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang merupakan aset berharga perusahaan harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut Edy Sutrisno (Wibowo, 2016: 172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Sedangkan

menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

PT. Mega Perintis Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang ritel dalam pengadaan produk Fashion & Production Kemeja, T-Shirt & Celana. Perusahaan ini sangat menyadari pentingnya pengelolaan karyawan yang professional dengan indikator kinerja yang baik agar karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan omset penjualan perusahaan. Fenomena masalah terkait dengan menurunnya penjualan produk ritel di masa pandemik merupakan indikator yang menggambarkan bahwasannya kinerja karyawan yang menurun sehingga perusahaan mengalami penurunan jumlah omset penjualan di tahun 2021.

Untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Mega Prinstis Medan telah melakukan pra survey kepada 20 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Kualitas Kerja							
1	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	10	50%	10	50%	20	100%
Kuantitas Kerja							
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	10	50%	10	50%	20	100%

Kepemimpinan							
3	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.	8	40 %	12	60 %	20	100 %

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT. Mega Perintis Medan tidak maksimal hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey yang menjelaskan bahwasannya karyawan merasa bahwa kualitas kerja yang belum optimal, hasil kerja yang belum sesuai dengan standard kerja dan kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang belum selesai. Fenomena terkait dengan rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pencapaian penjualan yang menurun berdasarkan pada hasil observasi peneliti terhadap karyawan.

Kinerja tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Baik buruknya ataupun sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam suatu organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu organisasi tentunya juga berdampak/berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi tersebut.

Untuk mendapatkan kinerja Karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji

yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap Karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Seperti pada PT. Mega Perintis Medan, kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila manajer perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik dalam memberikan motivasi dan juga lingkungan kerja terhadap Karyawan agar meningkatkan kinerja Karyawan dalam perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan kepemimpinan. Pemimpin yang baik menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi. Pemimpin harus memiliki kepekaan dan pengetahuan yang luas serta dapat bekerja sama dengan bawahannya.

Pemimpin sebagai faktor utama sebagai penggerak roda organisasi bagi bawahannya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dapat berpengaruh pada berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Menurut Umi dan Hartono (2016:48)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan adalah sebuah

cara seorang pemimpin atau atasan untuk mempengaruhi, mengatur atau mengontrol bawahannya agar sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya pun bermacam-macam, bias secara langsung seperti memberi pengarahan atau intruksi yang tegas kepada bawahannya dan secara tidak langsung seperti meemberi contoh sebuah perilaku yang diharapkan agar bawahannya mengikuti perilaku tersebut. Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya memiliki berbagai tipe kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung dengan situasi dan kondisi pada perusahaan tersebut. Tipe kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Untuk mengukur Gaya kepemimpinan pada PT. Mega Perintis Medan Peneliti telah melakukan pra survey kepada 20 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.2 Pra Survei Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pemimpin selalu memperhatikan perasaan karyawan, adanya rasa saling percaya dan menghormati	8	40%	12	60%	20	100%
2	Pemimpin selalu mendengarkan keluhan dan saran dari Karyawan	10	50%	10	50%	20	100%
3	Karyawan melihat bahwa pimpinan dapat mengendalikan anggota karyawan demi kepentingan jangka panjang perusahaan.	8	40%	12	60%	20	100%

Sumber:Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menggambarkan bahwa karyawan merasa pimpinan yang ada di perusahaan belum efektif memimpin anggota karyawannya sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Mereka merasa bahwa pemimpin kurang mampu mengendalikan bawahannya agar bekerja dengan baik. Pendekatan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan juga kurang baik sehingga banyak pesan yang tidak dapat ditangkap dengan baik oleh bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat seorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang bersifat *fleksibel* artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Sebab sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam melakukan kinerja perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang disiplin, kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan akan memberikan contoh yang baik bagi pegawainya. Pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih terhadap pegawai, agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi positif adalah proses memengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negative adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan-kekuatan seperti kehilangan pengakuan, uang dan jabatan.

Untuk mengukur Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Perintis Medan Peneliti telah melakukan pra survey kepada 20 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.3 Pra Survei Motivasi Kerja karyawan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi	8	40%	12	60%	20	100%
2	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	10	50%	10	50%	20	100%
3	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan yang memenuhi persyaratan	8	40%	12	60%	20	100%

Sember: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pra survey dapat diketahui bahwasannya motivasi kerja karyawan rendah sehingga mereka tidak terdorong untuk bekerja dengan maksimal. Karyawan merasa bahwa motivasi mereka rendah karena kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi dari perusahaan maupun rekan kerja. Kebutuhan sosial karyawan sangat penting karena karyawan bekerja bersama rekan kerja sebagai sebuah tim sehingga dibutuhkan dukungan baik dari atasan maupun bawahan. Adapun kebutuhan akan penghargaan karyawan dirasa masih kurang karena perusahaan tidak memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri karyawan diabaikan sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja sehingga mereka tidak memiliki tujuan yang jelas akan karir di perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa lingkungan kerja sangat penting dan menjadi faktor penting dalam suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ada diluar manusia dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaannya sangat penting mempengaruhi kinerja karyawan. berpendapat organisasi perlu diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencakup rasa aman, nyaman, tentram, sehingga karyawan mencapai perasaan puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar bagi kelancaran kegiatan dalam perusahaan.

Untuk mengukur Lingkungan kerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan Peneliti telah melakukan pra survey kepada 20 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.4 Pra Survei Lingkungan Kerja karyawan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Fasilitas							
1	Karyawan di fasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan.	10	50 %	10	50 %	20	100 %
3	Saya memiliki atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.	8	40 %	12	60 %	20	100 %
4	Karyawan menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya.	10	50 %	10	50 %	20	100 %

Sember:Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan Lingkungan Kerja karyawan. Dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Karyawan tidak didukung fasilitas yang memadai sehingga berpengaruh pada hasil pekerjaan yang kurang memuaskan. Karyawan tidak diberikan fasilitas tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan. Pimpinan kurang mendengarkan kritik dan saran karyawan disebabkan karena pimpinan lebih memilih mengambil keputusan sendiri dalam membuat keputusan. Karyawan kurang menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya.

PT. Mega Perintis Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang ritel dalam pengadaan produk Fashion & Production Kemeja, T-Shirt & Celana. Indikator utama kinerja karyawannya adalah kualitas hasil kerja dan standar waktu penyelesaian pekerjaan. PT. Mega Prinstis Medan membutuhkan karyawan yang memiliki Kinerja tinggi agar dapat menjaga kestabilan dan kesinambungan perusahaan.

Penilaian karyawan yang menyatakan di bawah standar memberikan gambaran Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan.

Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Medan.”

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan memiliki kinerja yang menurun dilihat dari penjualan ritel yang menurun beberapa bulan terakhir di masa pandemic.
- b. Pimpinan kurang mampu mengendalikan bawahannya agar bekerja dengan baik.
- c. Karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena adanya pengurangan jam kerja oleh perusahaan sehingga berdampak pada gaji yang menurun.
- d. Pimpinan kurang menerima kritik dan saran dari karyawan.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Medan. di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
- c. Apakah lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
- d. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengelola karyawan.
- b. Bagi Peneliti, dapat digunakan sebagai ilmu dalam pengembangan sumber daya manusia baik secara teoritis maupun secara praktik.
- c. Bagi Pihak Lain, dapat dijadikan sebagai ilmu dan informasi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sebelumnya dari penelitian Okky Camilla Bianca (2017) Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

1. **Variable penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).
2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 100 Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 50 Karyawan.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu bertempat di CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mega Perintis Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu indikator karyawan yang berkualitas yaitu dilihat dari indikator kinerja yang baik. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan. Setiap karyawan dan anggota perusahaan mengharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Kasmir (2016:182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat”.

Menurut Afandi (2018:83), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2016:532), menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. menurut Edison (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Fahmi (2017:188), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki kinerja yang berbeda satu sama lain. Perbedaan kinerja karyawan dapat disebabkan banyak faktor yang mempengaruhinya. Maka dari itu perusahaan perlu memahami dan mengevaluasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan memberikan manfaat pada perusahaan. dalam kinerja suatu

perusahaan juga terdapat fakto-faktor yang dapat mempengaruhi penilaian karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kasmir (2016:65-67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula, dengan demikian kemampuan dan keahlian akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula dan begitu juga sebaliknya, jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3. Rencana Kinerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan seorang karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki rencana kinerja yang baik maka akan memudahkan

dirinya untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar, demikian pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab sehingga hasil yang akan didapat juga baik.

5. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (dari perusahaan), maka karyawan tersebut akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan pada akhirnya dengan dorongan tersebut karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin di dalam mengatur, mengelola dan memerintah para karyawannya untuk mengerjakan tugas yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin terhadap para bawahannya, cara memerintah dan memperlakukan bawahannya sesuai dengan keinginannya. Apabila seorang pemimpin memperlakukan bawahannya dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, dan sebaliknya. Apabila seorang pemimpin

memperlakukan bawahannya sesuka hatinya maka itu akan berdampak pada turunnya kinerja para karyawannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, dimana kebiasaan-kebiasaan tersebut harus dipatuhi oleh semua anggota ataupun karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan peranan atau perasaan seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan, jika seorang karyawan merasa senang atau suka dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka dapat dipastikan hasil pekerjaannya akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja antara sesama karyawan atau rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukkan dengan bersungguhsungguhnya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sekalipun perusahaan berada dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya saat masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Disamping itu, Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133), faktor lain kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk melihat kinerja karyawan perlu diperhatikan indikator untuk menilai apakah karyawan memiliki kinerja yang baik atau tidak. Perusahaan perlu memahami indikator penilaian kinerja karyawan agar dapat mengevaluasi kebijakan manajemen di perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan memberikan manfaat pada perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.

- 2) Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- 3) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- 4) Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
- 7) Ketelitian dalam Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- 8) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 9) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- 10) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

d. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kmasir (2016:182), menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja

organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65), penilaian kinerja terdiri dari :

- 1) Pendekatan sikap yaitu pendekatan yang menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku yaitu melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil yaitu perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi yaitu pendekatan yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo 2015:138), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Di dalam organisasi yang sehat pasti dipimpin oleh pemimpin yang kompetitif dan berkualitas. Kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk mencapai kinerja yang baik di dalam perusahaan. Pimpinan yang efektif harus mampu menyampaikan informasi dan melakukan koordinasi yang baik agar tujuan perusahaan dapat dijalankan dengan efektif dan efisien di perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak

disenangnya (Siagian, 2015). Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Menurut Mulyadi (2015:150), Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Zainal et al (2017:42), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut pendapat Toha dalam Retnowulan (2017:101), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27), mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.

Sedangkan Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017), bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, sehingga tinggah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan itu dapat dipelajari dengan menganalisa berbagai kemungkinan dari pendekatan yang dilakukan oleh para pemimpin. Mempelajari tipe kepemimpinan berarti mengetahui dan

menyelidiki kemampuan diri sendiri kemudian menyusun kekuatan-kekuatan dalam rangka melakukan sesuatu kegiatan.

Kepemimpinan memiliki jenis dan gaya yang berbeda satu sama lain yang membedakannya dengan pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dapat menggerakkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai yang direncanakan.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan. Menurut Edison (2016:93), gaya kepemimpinan dibedakan menjadi 5 lima tipe sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan Kharismatik ini memiliki hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin kharismatik juga memiliki pengaruh lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikan oleh pimpinan kharismatik ini walaupun yang kadang melampaui batas. Dengan kekuatan yang dimiliki, pemimpin kharismatik dengan mudah mempengaruhi pengikut atau anggotanya untuk tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan kharismatik mempunyai karakteristik yaitu seorang pemimpin yang mempunyai sifat yang negatif namun sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya serta pribadi, tetapi juga

mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut maupun organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yaitu :

- a) Memiliki strategi yang jelas pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik terhadap karyawannya.
- b) Kepedulian pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh semua karyawannya dan memotivasinya, serta kepedulian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja semua karyawannya.
- c) Merangsang anggota pemimpin dan membantu bawahannya untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta karyawannya menerima dan menyadari manfaat yang telah diberikan oleh pemimpin untuk pribadi dan organisasi.
- d) Menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran bawahannya yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan orang lain. Peluang untuk itu tidak ditoleransi. Potensi keretakan dalam tim pemimpin akan menyatukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

e) Menghargai perbedaan dan keyakinan pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat bawahannya untuk tujuan kearah yang lebih baik dan mengajak seluruh karyawannya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

3) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana karyawannya diikuti sertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan karyawannya. Namun sebaliknya, jika karyawan tersebut gagal dalam mencapai tujuan, karyawan tersebut akan mendapatkan konsekuensinya. Pemimpin transaksional unggul dalam fungsi-fungsi manajemen. Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik yaitu mereka bekerja keras, bersikap toleran dan bersikap adil terhadap organisasi. Mereka mengembangkan diri karena menjalankan segala sesuatu dengan mulus dan efisien. Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek-aspek non pribadi dari kinerja, seperti rencana, jadwal dan anggaran. Mereka juga memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dan memenuhi norma dan nilai-nilai organisasi. Pemimpin transaksional penting bagi semua organisasi, namun pemimpin perubahan memerlukan pendekatan yang berbeda.

4) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahannya atau semua

karyawannya. Mempimpin partisipatif ini mengajak bawahannya untuk ikut serta berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski keputusan diambil oleh pimpinan. Kepemimpinan partisipatif memiliki beberapa ciri-ciri yaitu :

- a) Keputusan diambil melalui pertimbangan saran atau diskusi bersama bawahannya.
- b) Berorientasi pada tujuan dan mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi melalui ide-idenya.
- c) Luwes dan tidak kaku serta dapat bersinergi dengan bagian lainnya.

5) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter yaitu memimpin yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a) Menganggap dirinya sebagai sosok penting dalam organisasi tersebut.
- b) Menganggap potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah.
- c) Melakukan perintah-perintah secara langsung terhadap bawahannya.
- d) Dalam mengambil keputusan selalu menyimpang karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri, selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

Dari beberapa pengertian tentang gaya kepemimpinan diatas,

Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan otoriter yang mana

berdasarkan penjelasan dari para ahli bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya yang hanya berfokus pada wewenang pemimpin saja. Semua keputusan dan kebijakan harus sesuai dengan kemauan pemimpin. Pemimpin tidak akan mengikut sertakan karyawannya dalam mengambil keputusan, dalam artian pemimpin dengan gaya otoriter ini tidak membutuhkan saran maupun ide dari karyawannya. Pemimpin hanya berorientasi pada kinerja karyawan semata tanpa memperhatikan keadaan yang dialami oleh karyawan di lapangan. Semua keputusan dan kebijakan harus dilaksanakan dan harus sesuai sesuai dengan kemauaanya.

Beberapa pendapat para ahli mengenai gaya kepemimpinan otoriter antara lain, Menurut Siagian dalam Busro (2018:229), Gaya kepemimpinan otoriter cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Menurut Mulyadi (2015:150) Gaya kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.

Sedangkan Menurut Zainal et al (2017:36) Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis seringkali menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih

dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

Pemimpin dengan gaya otoriter biasanya memiliki hubungan yang kurang baik dengan bawahan, begitu pula dengan bawahan yang kurang menyukai gaya yang dianut oleh pemimpinnya. Pemimpin dengan gaya otoriter cenderung memiliki sedikit kepercayaan terhadap bawahannya dan cenderung pula mengeksploitasi bawahannya. Cara pemimpin ini dalam meningkatkan kinerja karyawan hanya dengan memberi ketakutan dan hukuman-hukuman. Pemimpin dengan gaya otoriter ini hanya mau memperhatikan komunikasi yang turun kebawah dan lebih membatasi komunikasi ke atas begitu pula dengan membatasi proses pengambilan keputusan pada tingkat atas saja.

c. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter Menurut Setiawan (2017:2), adalah sebagai berikut :

- 1) Wewenang penuh pada pimpinan (sentralisasi).
- 2) Tidak ada kesempatan bawahan untuk mengeluarkan saran, pendapat dan ide.
- 3) Komunikasi bersifat satu arah.
- 4) Asumsi pada karyawan hanya untuk disuruh, pelaksana keputusan.
- 5) Sering menggunakan pendekatan bersifat hukuman.
- 6) Perencanaan tujuan dilakukan oleh pemimpin.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Sutikno dalam Surya (2015:531-532), Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki indikator – indikator sebagai berikut :

- 1) Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.
- 2) Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.
- 3) Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.
- 4) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai lip service saja.
- 5) Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini adalah wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, keputusan selalu dibuat oleh pemimpin dan tidak ada kesempatan bagi karyawan memberikan saran kepada seorang pemimpin.

e. Sikap-sikap Pemimpin Otoriter

Menurut Fattah dalam Marlina (2013:221), seorang pemimpin otoriter memiliki sikap sebagai berikut :

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata.
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.

- 5) Tergantung pada kekuasaan formilnya dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan approach mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan motivasi yang baik maka diharapkan karyawan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan dan keinginan manajemen perusahaan. Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja”. Menurut Hasibuan (2017:219) “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”.

Menurut Sumidja (2015:17) “motivasi kerja adalah kegiatan yang dilakukan manajer dalam membeikam inspirasi, semangat dan mendorong kepada orang lain, sehingga membawa mereka pada tingkat

kecakapan untuk melaksanakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan memicu kekuatan dan kecakapan tersebut. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka akan mudah bagi orang tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Siagian (2016:102), menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

b. Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012:314), pendekatan motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pendekatan Tradisional Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan

insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

- 2) Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
- 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia, Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
- 4) Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

c. Jenis-jenis Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2017:150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Suwatno (2018:182), motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- 1) Faktor yang bersifat Internal persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) Faktor yang bersifat Eksternal yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sutrisno (2013:116-120), mengemukakan faktor lain Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal.

- 1) Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, yaitu:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan motivasi eksternal.

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menunjukkan seberapa besar tingkat motivasi kerja karyawan. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Perusahaan dapat melakukan evaluasi pada motivasi kerja dengan menggunakan indikator penilaian.

Menurut Afandi (2018:29), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap pekerjaan pasti dikerjakan pada suatu tempat yang mempunyai lingkungan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dapat memaksimalkan target kerja, hubungan kerja yang harmonis dan mampu memberikan motivasi untuk bekerja sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktifitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja.

Menurut Terry (sebagaimana dikutip dalam Budianto dan Katini, 2015;103), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Menurut Mardiana sebagaimana dikutip dalam Budianto dan Katini, (2015;104), menyatakan “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 Sutrisno sebagaimana dikutip dalam Suwondi dan Sutanto (2015:136), mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Umi Farida (2015:8), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti sebagaimana dikutip dalam Budianto dan Katini (2015:105), 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:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan pengantar 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.

Dari uraian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1) Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2) Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

3) Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

4) Siklus udara

Udara normal mengndung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

5) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

7) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

8) Getaran

Mekanis Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

c. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perusahaan dapat memberikan dampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21), Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Didalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak

menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang

Gerak Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan Rasa aman

Bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana

aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2015:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat”. Menurut Nitisemito (2015:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat

atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara

maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai”.

Dari beberapa pengertian tentang lingkungan kerja , Peneliti berfokus pada jenis lingkungan kerja non fisik yang mana berdasarkan penjelasan dari para ahli bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama kerja maupun hubungan dengan bawahan.

d. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kinerja yang meningkat. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri menghasilkan penurunan pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan.

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. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Suwatno dan Priansa (2011:163), secara umum lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

e. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Untuk menilai apakah lingkungan kerja baik atau tidak dapat dinilai dari berbagai indikator. Lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja.

Adapun menurut Siagian (2014:61), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Roid Sadad & Arif Partono Prasetio (2018)	Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan	Gaya Kepemimpinan (X)	Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Nong-gunong.
2.	Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P.	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja	Motivasi Intrinsik (X1) Motivasi Ekstrinsi	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Deskriptif, Regresi Bergand	Berdasarkan analisis koefisien determinasi, ketiga variabel independen berkontribusi sebesar 83,6% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil t-test dan F-test

	B. (2019)	Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta Bali.	k (X2) Lingkungan Kerja (X3)		A	menunjukkan benar adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta.
3.	Yus Darmin, Indris Azis dan H. Saharuddin (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan.
4.	Maria Hendritha Lidya Ngongo, Gerardus Bernardus Duka 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaiistipas Keuskupan Agung Kupang	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Korelasi, Regresi Linier Berganda	Disarankan kepada manajemen Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang untuk melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, evaluasi disiplin kerja dan kinerja pegawai, meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajemen Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang juga bertanggung jawab untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

5.	Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi Kerja, (X1) lingkungan kerja, (X2) budaya kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
----	--	---	---	----------------------	-------------------------	---

Sumber : diolah penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan otoriter Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan mengharapkan agar dipimpin oleh seorang pemimpin yang memahami kondisi dan situasi di dalam perusahaan sehingga dapat menggunakan kompetensinya untuk memimpin anggota karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan otoriter cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian Rahadian (2016). dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bodung Gudungkidul Yogyakarta” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di

desa Wisata Bodung Gudungkidul Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada 119 Responden. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi merupakan suatu modal yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan dapat mendorong kinerjanya dan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidak semangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Karyawan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

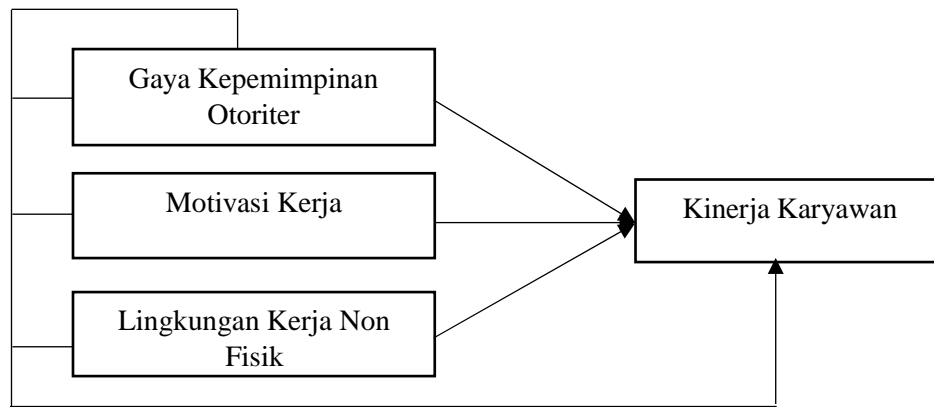
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan bekerja tidak terlepas dari lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja yang positif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Penelitian Mashul Akbar Sukanto, Masjaya, dan M. Gunthar Riady menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan prestasi kerja yang dibandingkan dengan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yus Darmin, Indris Azis dan H. Saharuddin (2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
 Sumber: penulis (2021)

5. Hipotesis

Manullang (2014:61), menjelaskan bahwa “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. Sedangkan menurut Rusiadi, dkk (2014:74), “Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

H₁ : Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

H₃ : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

H₄ : Gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Mega Perintis Medan.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Juni 2021 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021																					
		Juni			Juli			Agustus			September			Oktober			November			Desember			
1	Riset pengajuan judul	█																					
2	Penyusunan Proposal		█	█	█																		
3	Seminar Proposal							█	█														
4	Perbaikan/ACC									█	█	█											

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorang langsung dari obyeknya. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner terstruktur (angket) yang diisi oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan, dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah, serta informasi dokumentasi lain yang diambil melalui internet

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), dan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	Menurut Siagian Dalam Busro 2019:229 Mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan otoriter cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.	Sutikno dalam Surya 2015:531-532 1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin. 2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin. 3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif. 4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai lip service saja. 5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.	Likert

<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.</p> <p>(Menurut Siagian (2016:102)</p>	<p>1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja</p> <p>(Afandi 2018:29)</p>	<p>Likert</p>
<p>Lingkungan kerja Non Fisik (X3)</p>	<p>Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja</p> <p>(Sedarmayanti, 2015:25)</p>	<p>1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antara karyawan</p> <p>(Siagian 2014:61)</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Kasmir (2016:182).</p>	<p>1. Kuantitas 2. Kualitas pekerjaan 3. Efisiensi waktu 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas</p> <p>(Afandi 2018:89)</p>	<p>Likert</p>

Sumber: peneliti 2021

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

F. Pengukuran Variabel

Sugiyono (2017: 167), menyatakan bahwa, “skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban dari kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor untuk menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang di ukur dengan angka.

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian 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, D. R., & Hidayat, N. (2015).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika

memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2015).

2. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_3 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Independent Variabel*)

X2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X3 = Lingkungan Kerja Non Fisik (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari

adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* Manullang, M., & Pakpahan, M. (2015).

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0: F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1: F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada

tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Rusiadi & Hidayat (2015).

3) Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. 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 *homoskedastitas* Rusiadi & Hidayat (2015).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

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, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

b. Uji Hipotesis

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghazali, I., & Nasehudin, T. S. (2012) 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 $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, atau $\text{Sig } t > 0,05$.

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

2) Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak 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 $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Mega Perintis Medan

PT. Mega Perintis didirikan pada tahun 2005 oleh Bapak Vanda Gunawan yang bergerak di bidang retail fashion. PT. Mega Perintis merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia terutama yang bergerak dibidang ritel pakaian fashion pria. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan customer, maka PT. Mega Perintis memperluas jaringan pemasaran dengan ditandai dibangunnya brand baru yaitu MOC (Men On Clothes), yang jaringan pemasarannya khusus melayani customer kelas menengah di departement store dan mall di seluruh Indonesia. Pada tahun 2013 secara konsisten Mega Perintis memperluas jaringan bisnisnya dengan membangun 2 (dua) unit usaha sekaligus yaitu Mega Putra Garment dan Mitrelindo Global. Mega Putra Garment merupakan hasil peleburan dari Mega Perintis berdiri pada tanggal 02 Januari 2013 dan merupakan perusahaan manufacturing yang berfokus kepada produksi pakaian jadi (Kemeja, T-shirt & Celana). Saat ini Mega Putra Garment memiliki 2 (dua) cabang pabrik yaitu Jakarta dan Pematang Jaya Jawa Tengah.

Mitrelindo Global berdiri pada tanggal 11 September 2013 dan merupakan perusahaan retail fashion yang menangani khusus brand-

brand internasional yang antara lain MOC, Mens Top, Manzone, NIKE dan Adidas. Seperti halnya Mega Perintis, Metrelindo Global pun memiliki jaringan retail fashion melalui independent store dan departement store.

PT. Mega Perintis adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail fashion & production kemeja, T-shirt & celana. Lebih dari 2 (dua) dekade mega perintis mengawali jaringan bisnis retail fashion melalui independent store yang diberi nama manzone, menstop dan manzone concept store. Pada tanggal 28 Agustus 2019 PT. Mega Perintis, perusahaan tekstil dan garmen membeli merek minimal PT. Gistex Retailindo untuk memperluas pangsa pasarnya di indonesia. Kedua perusahaan tidak memiliki hubungan afiliasi satu sama lain. Transaksi tersebut diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Merek minimal akan melengkapi jajaran produk perusahaan dalam berbagai produk pakaian wanita. hingga sampai saat ini PT. Mega Perintis memiliki 8 cabang toko dikota medan.

b. Visi dan Misi PT. Mega Perintis

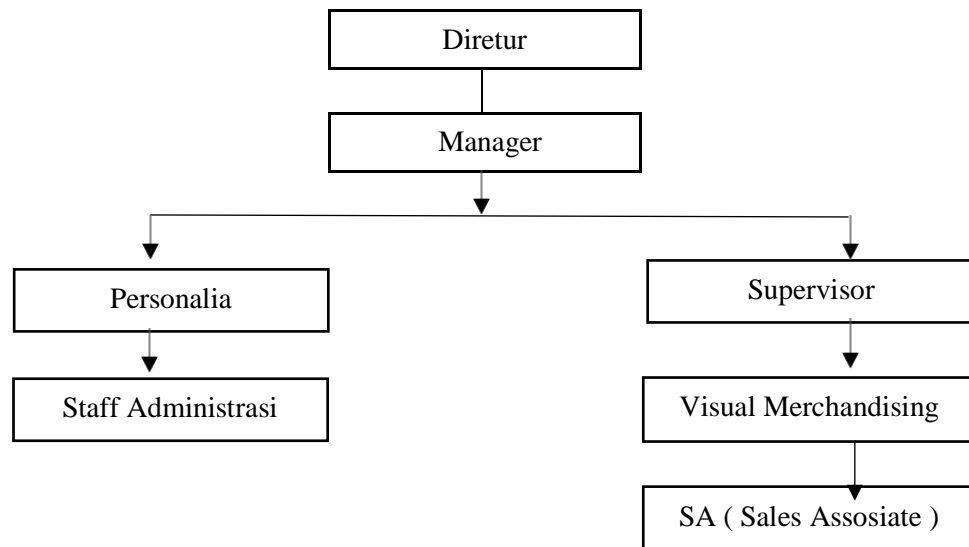
Visi:

Menjadi retailer terdepan dan bernilai di indonesia

Misi:

- 1) Menyediakan solusi fashion dengan berbagai kategori produk, mulai dari basic sampai fashion untuk remaja hingga dewasa.
- 2) Menyediakan pakaian dengan kualitas baik dan penuh gaya dengan harga terjangkau.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Mega Perintis Medan
Sumber : PT. Mega Perintis Medan

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Mega Perintis Medan :

1. Direktur

Direktur berperan sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan dengan menjalankan tugas sebagai berikut :

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- b. Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manager)
- c. Melakukan evaluasi terhadap perusahaan, melihat kekurangan dan kebutuhan perusahaan, kemudian pencapaian dan kekurangan perusahaan agar kedepannya perusahaan bisa menjadi lebih baik.

2. Manager berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan dengan menjalankan tugas dan kewajiban sebagai berikut:
 - a. Bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para staff yang berada di dalamnya
 - b. Pengendalian sumber daya manusia
 - c. Pengendalian aset yang ada pada perusahaan
 - d. Mengevaluasi pekerjaan divisi
 - e. Memotivasi karyawan / menjadi mentor (pelindung) bagi karyawan
3. Personalia/HRD (*Human Resource Department*)
Merekrut karyawan
4. Staff Administrasi
Melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyedia fasilitas dan layanan administrasi perusahaan dan membuat data pengeluaran penggajian karyawan
5. Supervisor
Pimpinan pada perusahaan berdasarkan bagian dan memimpin karyawan antara 30-50 orang tergantung besar kecilnya organisasi tersebut
6. Visual Mercandising
Bertanggung jawab untuk tampilan display toko, pemajangan barang, penataan dan perapian counter agar lebih indah dan membuat suasana belanja yang menyenangkan bagi customer dengan tampilan yang rapi dan indah dipandang.
7. Sales Associate (SA)

Memaksimalkan produktivitas kerja yang maksimal demi pencapaian target sales yang diberikan oleh perusahaan, menjaga tingkat *shrinkage* (angka kehilangan barang) dan memberikan informasi yang benar mengenai promo atau diskon kepada pelanggan dan melayani pelanggan dengan pelayanan terbaik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah suatu data responden untuk mengetahui jenis kelamin, usia, dan pendidikan pada responden yang akan menjadi sampel pada penelitian ini. karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah di isi oleh 50 responden. Karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini adalah mencerminkan bagaimana keadaan responden yang di teliti meliputi jenis kelamin, umur dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Laki-laki"	17	34,0	34,0	34,0
	"Perempuan"	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 responden (66,0%), sedangkan yang berjenis kelamin pria sebanyak 17 responden (34,0%). Tabel ini menggambarkan bahwa

karyawan yang bekerja di PT. Mega Perintis Medan 2021 lebih banyak karyawan perempuan dari pada laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"20-29"	49	98,0	98,0	98,0
	"30-39"	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang tertinggi adalah responden yang berumur 20-29 tahun yaitu sebanyak 49 responden (98,0%), responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 1 responden (2,0%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia 20-29 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 98%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"S1"	7	14,0	14,0	14,0
	"Diploma3"	1	2,0	2,0	16,0
	"SMA/SMK"	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber :spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu 42 (84,0%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 7 responden (14,0%) dan responden yang berpendidikan D3 hanya 1 responden (2,0%). Pada penelitian ini karyawan yang

berpendidikan terakhir SMA/SMK menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 84,0%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden berjumlah 50 orang. gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel membuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.4
Pernyataan dan skor

Rata-Rata	Keterangan
1,00 - 1,80	Tidak Baik
1,81 - 2,60	Kurang Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono,2016)

Hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)

Tabel 4.5
Pimpinan mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah ($X_{1.1}$)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	24.0	24.0	24.0

	Tidak Setuju	27	54.0	54.0	78.0
	Netral	5	10.0	10.0	88.0
	Setuju	5	10.0	10.0	98.0
	Sangat setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 1 orang (2,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), netral sebanyak 5orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 27 orang (54,0%) sedangkan yang sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 orang (54,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden tidak setuju pimpinan mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah.

Tabel 4.6
Semua keputusan hanya diambil oleh pemimpin (X_{1.2})

		X _{1.2}			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Tidak Setuju	24	48.0	48.0	62.0
	Netral	8	16.0	16.0	78.0
	Setuju	8	16.0	16.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.0%), setuju sebanyak 8 orang (16.0%), netral sebanyak 8 orang (16.0%), tidak setuju sebanyak

24 orang (48.0%), sedangkan yang sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju 24 orang (48.0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden tidak setuju semua keputusan hanya diambil oleh pemimpin.

Tabel 4.7
Pimpinan memberikan tugas kepada saya secara detail (X_{1.3})

		X _{1.3}			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Netral	10	20.0	20.0	28.0
	Setuju	28	56.0	56.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (66.0%), setuju sebanyak 28 orang (56.0%), netral sebanyak 10 orang (20.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.0%), sedangkan yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 28 orang (56.0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan memberikan tugas kepada karyawan secara detail.

Tabel 4.8
Hampir tidak pernah adanya pengarahan dari pemimpin (X_{1.4})

X _{1.4}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat tidak setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Tidak Setuju	33	66.0	66.0	82.0
	Netral	5	10.0	10.0	92.0
	Setuju	3	6.0	6.0	98.0
	Sangat setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 3 orang (6.0%), netral sebanyak 5 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 33 orang (66.0%), sedangkan yang sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (16.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju 33 orang (66.0%). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya pimpinan harus memberikan pengarahan atau memotivasi karyawannya agar kinerja karyawan meningkat.

Tabel 4.9
Pimpinan menilai saya berdasarkan perasaan pribadi bukan berdasar kemampuan saya (X1.5)

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	23	46.0	46.0	46.0
	Tidak Setuju	18	36.0	36.0	82.0
	Netral	5	10.0	10.0	92.0
	Setuju	3	6.0	6.0	98.0
	Sangat setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 3

orang (6.0%), netral sebanyak 5 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36.0%), sedangkan yang sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (46.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju 23 orang (46.0%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju pimpinan menilai karyawan berdasarkan perasaan pribadi bukan berdasar kemampuan karyawan.

Tabel 4.10
Pimpinan selalu memperhatikan perasaan karyawan, adanya rasa saling percaya dan menghormati (X1.6)

X1.6					
		Frequenc y	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	3	6.0	6.0	12.0
	Setuju	30	60.0	60.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28.0%), setuju sebanyak 30 orang (60.0%), netral sebanyak 3 orang (6.0%), sedangkan yang tidak setuju sebanyak 3 orang (6.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 30 orang (60.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan memperhatikan perasaan karyawan, adanya rasa saling menghargai dan saling percaya antara karyawan dan pimpinan.

Tabel 4.11
Pimpinan Memberikan Kesempatan Untuk Memberikan Pendapat Apabila Menghadapi Masalah, Tetapi Keputusan Akhir Tetap Ada Pada Pimpinan (X1.7)

X1.7					
------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Netral	8	16.0	16.0	30.0
	Setuju	23	46.0	46.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (24.0%), setuju sebanyak 23 orang (46.0%), netral sebanyak 8 orang (16.0%), sedangkan yang tidak setuju sebanyak 7 orang (14.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 23 orang (46.0%). disimpulkan bahwa responden setuju karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat apabila menghadapi masalah, tetapi keputusan akhir tetap ada pada pimpinan.

Tabel 4.12
Pemimpin selalu mendengarkan keluhan dan saran dari karyawan (X_{1.8})

X _{1.8}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	14.0
	Netral	3	6.0	6.0	20.0
	Setuju	28	56.0	56.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (24.0%), setuju sebanyak

28 orang (56.0%), netral sebanyak 3 orang (6.0%), tidak setuju sebanyak 6 orang (12.0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 28 orang (56.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan mendengarkan keluhan dan saran dari karyawan.

Tabel 4.13
Pemimpin memiliki disiplin yang sangat tinggi terhadap karyawan (X_{1.9})

X _{1.9}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	7	14.0	14.0	16.0
	Netral	8	16.0	16.0	32.0
	Setuju	27	54.0	54.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (14.0%), setuju sebanyak 27 orang (54.0%), netral sebanyak 8 orang (16.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (14.0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 27 orang (54.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju pemimpin memiliki disiplin yang sangat tinggi terhadap karyawan.

Tabel 4.14
Pemimpin selalu melakukan pengawasan secara ketat atas orientasi kerja karyawan (X_{1.10})

X _{1.10}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Netral	13	26.0	26.0	34.0
	Setuju	28	56.0	56.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.0%), setuju sebanyak 28 orang (56.0%), netral sebanyak 13 orang (26.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 28 orang (54.0%). Disimpulkan bahwa rersponden setuju pemimpin selalu melakukan pengawasan secara ketat atas orientasi kerja karyawan.

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4.15
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat pesulitan Pekerjaan (X_{2.1})

		X _{2.1}			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Netral	7	14.0	14.0	28.0
	Setuju	25	50.0	50.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss(2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (22.0%), setuju sebanyak 25 orang (50.0%), netral sebanyak 7 orang (14.0%), sedangkan yang tidak setuju sebanyak 7 orang (14.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 25 orang (50.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.16
Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam (X_{2.2})

		X _{2.2}			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Netral	2	4.0	4.0	16.0
	Setuju	27	54.0	54.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30.0%), setuju sebanyak 27 orang (54.0%), netral sebanyak 2 orang (4.0%), sedangkan yang tidak setuju sebanyak 6 orang (12.0%). dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 27 orang (54.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri karyawan dalam berkarir.

Tabel 4.17
Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang sekarang (X_{2.3})

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	14.0
	Netral	17	34.0	34.0	48.0
	Setuju	20	40.0	40.0	88.0
	Sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 6 orang (12.0), setuju 20 orang (40.0), netral 17 orang (34.0), tidak setuju 6 orang (12.0), sedangkan yang sangat tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 20 orang (40.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang sekarang.

Tabel 4.18
Kondisi kerja karyawan PT. Mega Perintis cukup kondusif untuk mencapai prestasi kerja (X2.4)

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
	Netral	19	38.0	38.0	50.0
	Setuju	22	44.0	44.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 3 orang (6.0), setuju 22 orang (44.0), netral 19 orang (38.0), tidak setuju 5 orang (10.0), sedangkan yang sangat tidak

setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 22 orang (44.0). Disimpulkan bahwa responden setuju kondisi tempat kerja karyawan PT. Mega Perintis cukup kondusif untuk mencakapi prestasi kerja.

Tabel 4.19
Perusahaan memberikan peralatan kemanan dalam menjalankan pekerjaan (X2.5)

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	14.0
	Netral	4	8.0	8.0	22.0
	Setuju	29	58.0	58.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 10 orang (20.0), setuju 29 orang (58.0), netral 4 orang (8.0), tidak setuju 5 orang (10.0), sedangkan yang sangat tidak setuju 2 orang (4.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 29 orang (58.0). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan memberikan peralatan kemanan dalam menjalankan pekerjaan para karyawan.

Tabel 4.20
Setiap karyawan mendapat tunjangan uang makan dari perusahaan (X2.6)

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	8	16.0	16.0	20.0
	Netral	3	6.0	6.0	26.0
	Setuju	22	44.0	44.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 orang (30.0), setuju 22 orang (44.0), netral 3 orang (6.0), tidak setuju 8 orang (16.0), sedangkan yang sangat tidak setuju 2 orang (4.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 22 orang (44.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mendapatkan tunjangan uang makan dari perusahaan.

Tabel 4.21
Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawannya yang berprestasi (X_{2.7})

X _{2.7}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
	Netral	2	4.0	4.0	16.0
	Setuju	19	38.0	38.0	54.0
	Sangat setuju	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 23 orang (46.0), setuju 19 orang (38.0), netral 2 orang (4.0), tidak setuju 5 orang (10.0), sedangkan yang sangat tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah

sangat setuju 23 orang (46.0). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawannya yang berprestasi.

Tabel 4.22
Perusahaan Memberikan Kesempatan Promosi Jabatan Kepada Semua Karyawan Yang Memenuhi Persyaratan (X_{2.8})

X _{2.8}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Setuju	23	46.0	46.0	58.0
	Sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang (42.0), setuju 23 orang (46.0), tidak setuju 4 orang (8.0), sedangkan yang sangat tidak setuju 2 orang (4.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 23 orang (46.0). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan yang memenuhi persyaratan.

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

Tabel 4.23
Saya Memiliki Rekan Kerja Yang Memberikan Dukungan Yang Cukup Kepada Saya (X_{3.1})

X _{3.1}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	10.0

	Netral	13	26.0	26.0	36.0
	Setuju	29	58.0	58.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 3 orang (6.0), setuju 29 orang (58.0), netral 13 orang (26.0), sedangkan tidak setuju 5 orang (10.0), dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 29 orang (58.0). Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.

Tabel 4.24

Saya merasa hubungan yang akrab antar rekan kerja tidak terjalin (X3.2)

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Tidak Setuju	27	54.0	54.0	66.0
	Netral	8	16.0	16.0	82.0
	Setuju	7	14.0	14.0	96.0
	Sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 2 orang (4.0), setuju 7 orang (14.0), netral 8 orang (16.0), tidak setuju 27 orang (54.0), sedangkan sangat tidak setuju 6 orang (12.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah tidak setuju 27 orang (54.0). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju hubungan yang akrab antar rekan kerja tidak terjalin.

Tabel 4.25
Pimpinan memberikan perlakuan yang baik terhadap saya, tidak disamakan seperti robot (X_{3.3})

X _{3.3}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Netral	12	24.0	24.0	36.0
	Setuju	26	52.0	52.0	88.0
	Sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 6 orang (12.0), setuju 26 orang (52.0), netral 12 orang (24.0), sedangkan tidak setuju 6 orang (12.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 26 orang (52.0). Disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawan, tidak disamakan seperti robot.

Tabel 4.26
Saya memiliki atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya (X_{3.4})

X _{3.4}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Netral	8	16.0	16.0	28.0
	Setuju	28	56.0	56.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 8 orang (16.0), setuju 28 orang (56.0), netral 8 orang (16.0), sedangkan tidak setuju 6 orang (12.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 28 orang (56.0).

Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawasanya.

Tabel 4.27
Saya Memiliki Rekan Kerja Yang Saling Membantu Menyelesaikan Pekerjaan (X_{3.5})

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Netral	2	4.0	4.0	12.0
	Setuju	35	70.0	70.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18.0), setuju 35 orang (70.0), netral 2 orang (4.0), tidak setuju 3 orang (3.0), sedangkan sangat tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 35 orang (70.0). Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.28
Saya Dapat Menjaln Kerjasama Dengan Baik Antar Sesama Reka Kerja Dengan Jenis Pekerjaan Yang Sama (X_{3.6})

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	8.0
	Netral	1	2.0	2.0	10.0
	Setuju	34	68.0	68.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 11 orang (22.0), setuju 34 orang (68.0), netral 1 orang (2.0), tidak setuju 2 orang (4.0), sedangkan sangat tidak setuju 2 orang (24.0). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 34 orang (68.0). Disimpulkan bahwa responden dapat menjalin kerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan pekerjaan yang sama.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.29
Saya Berusaha Mencapai Target Penjualan (Y₁)

Y ₁					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	33	66.0	66.0	68.0
	Sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 16 orang (32.0), setuju 33 orang (66.0), sedangkan netral 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 33 orang (66.0). Disimpulkan bahwa responden setuju berusaha mencapai terget penjualan.

Tabel 4.30
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target perusahaan (Y₂)

Y ₂					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	22.0	22.0	22.0

	Setuju	30	60.0	60.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18.0), setuju 30 orang (60.0), sedangkan netral 11 orang (22.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 30 orang (60.0). Disimpulkan bahwa responden setuju daapt menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target perusahaan.

Tabel 4.31
Saya melakukan pekerjaan sesuai standar penjualan yang ditetapkan (Y3)

		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	3	6.0	6.0	12.0
	Setuju	33	66.0	66.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 11 orang (22.0), setuju 33 orang (66.0), netral 13 orang (6.0), sedangkan tidak setuju 3 orang (6.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 33 orang (66.0). Disimpulkan bahwa responden setuju melakukan pekerjaan sesuai standar penjualan yang ditetapkan.

Tabel 4.32
Saya Berusaha Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Penuh Rasa Tanggung Jawab Untuk Mencapai Hasil Yang Maksimal (Y4)

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	52.0	52.0	52.0
	Sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 24 orang (48.0), sedangkan setuju 26 orang (52.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 26 orang (52.0). Disimpulkan bahwa responden setuju berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 4.33
Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Tanpa Adanya Perbaikan (Y5)

Y5					
		Frequenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	31	62.0	62.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 14 orang (28.0), setuju 31 orang (62.0), sedangkan netral 5 orang (10.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 31 orang (62.0). Disimpulkan bahwa responden setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan.

Tabel 4.34
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y₆)

Y ₆					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	36	72.0	72.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 8 orang (8.0), setuju 36 orang (72.0), sedangkan netral 6 orang (12.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 36 orang (72.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.35
Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja (Y₇)

Y ₇					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	7	14.0	14.0	16.0
	Setuju	29	58.0	58.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 orang (26.0), setuju 29 orang (58.0), netral 7 orang (14.0), sedangkan tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 29 orang (58.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.36
Saya Selalu Bekerja Sesuai Dengan SOP Yang Telah Ditetapkan (Y8)

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	35	70.0	70.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 14 orang (28.0), setuju 35 orang (70.0), sedangkan tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 35 orang (70.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan selalu bekerja sesuai dengan Sop yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.37
Saya Menunjukkan Kesiediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan (Y9)

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	34	68.0	68.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 11 orang (22.0), setuju 34 orang (68.0), sedangkan netral 5 orang (10.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 34 orang (68.0). Disimpulkan bahwa responden

setuju karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Tabel 4.38
Saya Menyadari Kesalahan Saya Dan Memperbaiki Kesalahan Tersebut Sebelum Ditegur Oleh Atasan (Y₁₀)

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	35	70.0	70.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 12 orang (24.0), setuju 35 orang (70.0), sedangkan netral 3 orang (6.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 35 orang (70.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.

Tabel 4.39
Saya berhati-hati dalam bekerja (Y₁₁)

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	35	70.0	70.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 14 orang (28.0), setuju 35 orang (70.0), sedangkan tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling

banyak adalah setuju 35 orang (70.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan berhati-hati dalam bekerja.

Tabel 4.40
Saya Selalu Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan (Y₁₂)

Y ₁₂					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	2	4.0	4.0	6.0
	Setuju	35	70.0	70.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 12 orang (24.0), setuju 35 orang (70.0), netral 2 orang (4.0), sedangkan tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 35 orang (70.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.41
Mampu Memilih Dan Melihat Masalah Dari Sudut Pandang Yang Berbeda Dengan Karyawan Yang Lain (Y₁₃)

Y ₁₃					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	12	24.0	24.0	26.0
	Setuju	27	54.0	54.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 10 orang (20.0), setuju 27 orang (54.0), netral

12 orang (24.0), sedangkan tidak setuju 1 orang (2.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 27 orang (54.0). Disimpulkan bahwa responden setuju mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.

Tabel 4.42
Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan yang lain dalam mengambil keputusan (Y₁₄)

Y14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	22.0	22.0	22.0
	Setuju	30	60.0	60.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 9 orang (18.0), setuju 30 orang (60.0), sedangkan netral 11 orang (22.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 30 orang (60.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan memiliki pengetahuan yang luas dan membantu karyawan yang lain dalam mengambil keputusan.

Tabel 4.43
Saya Selalu Taat Peraturan-Oraturan Perusahaan, Baik Diawasi Maupun Tidak Diawasi (Y₁₅)

Y15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	28	56.0	56.0	68.0
	Sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 16 orang (32.0), setuju 28 orang (56.0),

sedangkan netral 6 orang (12.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 28 orang (56.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan selalu taat peraturan-peraturan perusahaan, baik diawasi maupun tidak diawasi.

Tabel 4.44
Saya Selalu Bekerja Sesuai Dengan Keadaan Yang Sebenarnya, Tidak Menambah Ataupun Mengurangi Fakta Yang Ada (Y₁₆)

Y ₁₆					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	32	64.0	64.0	68.0
	Sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju 16 orang (32.0), setuju 32 orang (64.0), sedangkan netral 2 orang (4.0). dari jawaban responden yang paling banyak adalah setuju 32 orang (64.0). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah ataupun mengurangi fakta yang ada.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu intrumen yang valid atau mempunyai validitas yang tinggi dan instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apa bila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah intrumen dikatakan

valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Hasil uji validitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.45
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
vGaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	X1.1	0,466	0,279	Valid
	X1.2	0,516		Valid
	X1.3	0,504		Valid
	X1.4	0,525		Valid
	X1.5	0,448		Valid
	X1.6	0,476		Valid
	X1.7	0,353		Valid
	X1.8	0,496		Valid
	X1.9	0,651		Valid
	X1.10	0,404		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,618	0,279	Valid
	X2.2	0,802		Valid
	X2.3	0,629		Valid
	X2.4	0,701		Valid
	X2.5	0,792		Valid
	X2.6	0,808		Valid
	X2.7	0,893		Valid
	X2.8	0,901		Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0,691	0,279	Valid
	X3.2	0,002		Valid
	X3.3	0,579		Valid
	X3.4	0,581		Valid
	X3.5	0,674		Valid
	X3.6	0,672		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,601	0,279	Valid
	Y2	0,409		Valid
	Y3	0,498		Valid
	Y4	0,408		Valid
	Y5	0,517		Valid
	Y6	0,527		Valid

	Y7	0,618		Valid
	Y8	0,740		Valid
	Y9	0,559		Valid
	Y10	0,583		Valid
	Y11	0,700		Valid
	Y12	0,606		Valid
	Y13	0,644		Valid
	Y14	0,600		Valid
	Y15	0,682		Valid
	Y16	0,617		Valid

Sumber: data diolah (spss)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.45 diketahui bahwa seluruh pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen uji coba dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai intrumen dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar (>) dari 0,279.

Tabel 4.46
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,581	> 0,279	Reliabel

2	Motivasi Kerja	0,902	> 0,279	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,434	> 0,279	Reliabel
4	Kinerja Kayawan	0,867	> 0,279	Reliabel

Sumber: diolah (spss)

Berdasarkan tabel 4.46 hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini jawaban responden pada seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel, diman dari masing-masing variabel (X1, X2, X3 dan Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,279 sehingga dapat di sumpilkan bahwa pertanyaan yang di sajikan kepada responden pada setiap variabel penelitian adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menghitung pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan analisis hasil penelitian diketahui hasil statistik regresi pada tabel berikut:

Tabel 4.47
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,270	6,242		8,054	0,000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	0,110	0,202	0,085	0,546	0,588
	Motivasi Kerja (X2)	0,392	0,141	0,432	2,774	0,008
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	1,152	0,347	0,553	3,315	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: spss (diolah)

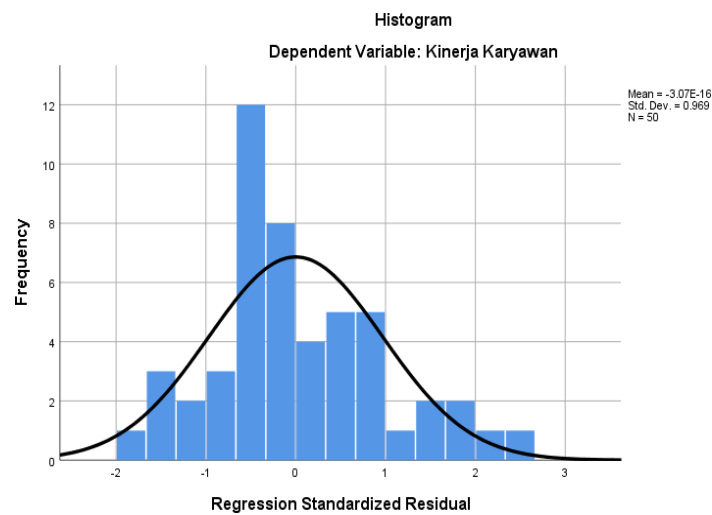
Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,110 X_1 - 0,419 X_2 + 1,152 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diata adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar sebesar 50,270.
- b. Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,110 yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,110.
- c. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,392 yang artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,392.
- d. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 1,152 yang artinya jika variabel lingkungan non fisik ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,152.

6. Uji Asumsi Klasik

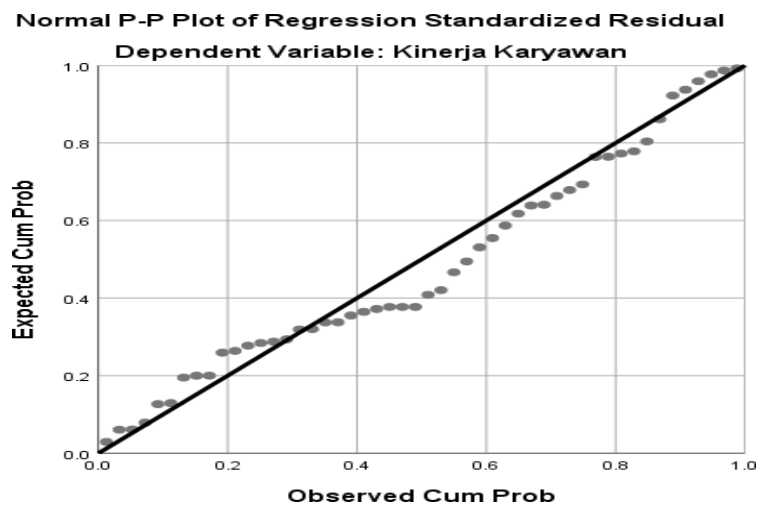
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng sehingga dapat disimpulkan bahwa normalitas data dalam penelitian ini dapat dipenuhi.



Gambar 4.3
PP Plot Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 4.3 diatas juga menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah

berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.48
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	50,270	6,242			
	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	0,110	0,202	0,085	0,673	1,487
	Motivasi Kerja (X2)	-0,392	0,141	-0,432	0,668	1,496
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	1,152	0,347	0,553	0,582	1,718
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

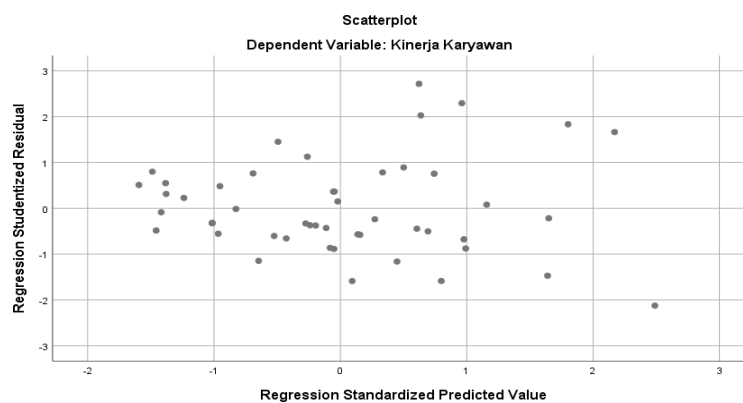
Berdasarkan tabel 4.48 dapat diperoleh:

- a. Nilai *tolerance* Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar $0,673 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,487 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data tersebut.

- b. Nilai *tolerance* Motivasi Kerja sebesar $0,668 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,1596 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data tersebut.
- c. Nilai *tolerance* Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,582 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,718 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedstisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4
Scatterplots Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output gambar *scatterplots* diatas dapat diketahui bahwa titik-titik pada gambar *scatterplots* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan.

Tabel 4.49
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,270	6,242		8,054	0,000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	0,110	0,202	0,085	0,546	0,588
	Motivasi Kerja (X2)	0,392	0,141	0,432	2,774	0,008
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	1,152	0,347	0,553	3,315	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung gaya kepemimpinan otoriter sebesar $0,546 < t$ tabel $2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,588 > 0,05$, sehingga H_a di terima dan H_o di tolak, artinya gaya kepemimpinan otoriter secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
- 2) Nilai t hitung motivasi kerja sebesar $2,774 > t$ tabel $2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

3) Nilai t hitung lingkungan kerja non fisik sebesar $3,315 > t$ tabel $2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, artinya lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

b. Uji Simultan (F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan dengan menggunakan uji F. hasil uji simultan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383,171	3	127,724	5,252	.003 ^b
	Residual	1118,609	46	24,318		
	Total	1501,780	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja						

Sumber: spss (2021)

Berdasarkan hasil uji anova analisis F diketahui nilai F hitung sebesar $5,252 > 2,79$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, artinya gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.

8. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	0,255	0,207	4,931
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,255 atau 25,5%, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan Otoriter (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 25,5%. Sedangkan 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,505. Nilai R menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini mengindikasikan ada pengaruh yang cukup erat antara gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui analisis data terhadap jawaban responden, maka pengaruh antara gaya kepemimpinan otoriter (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki nilai t hitung sebesar $0,546 < 2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,588 > 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan otoriter secara persial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriternya rendah yang artinya pimpinan kurang berdiskusi dengan bawahan, bersifat subjektif dan tidak mau menerima saran dan pendapat dari bawawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Roid Sada & Arif Partono (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawwan

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,774 > t$ tabel $2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan usaha untuk meningkatkan produktivitas untuk mencapai prestasi yang di inginkan, mengerjakan pekerjaan melebihi standar,

meningkatkan kemampuan, mampu mengarahkan dan mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t hitung sebesar $3,315 > t$ tabel $2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Dimana lingkungan kerja non fisik seperti adanya hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menunjang kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Limin, SE. MM (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji anova analisis F diketahui nilai F hitung sebesar $5,252 > 2,79$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, artinya gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Perintis Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yus Darmin, Indris Azis dan H. Saharuddin (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung gaya kepemimpinan otoriter sebesar $0,546 < 2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,588 > 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya gaya kepemimpinan otoriter secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
2. Nilai t hitung motivasi kerja sebesar $2,774 > 2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, artinya motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
3. Nilai t hitung lingkungan kerja non fisik memiliki sebesar $3,315 > t$ tabel $2,450$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja non fisik secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Medan.
4. Hasil uji anova analisis F diketahui nilai F hitung sebesar $5,252 > 2,79$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, artinya gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Perintis Medan.

B. Saran

Adapun sara-saran yang dapat dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan kepada PT. Mega Perintis Medan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, hendaknya memperbaiki kebijakan yang berkaitan dengan upah karyawan sehingga karyawan merasa bahwa upah yang mereka terima seimbang dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan dengan memberikan bonus, penghargaan, jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja agar hasil kerja meningkat.
- b. Diharapkan kepada pimpinan PT. Mega Perintis Medan lebih memaksimalkan kemampuan dalam memberikan petunjuk dan mengoreksi kesalahan karyawannya dengan melakukan pendekatan dan menerima pendapat dan saran karyawan.

2. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi agar memberikan penambahan pengetahuan dan referensi dalam penerapan penelitian sehingga memberikan informasi bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat meneliti variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adha, R. N., Oomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Budianto, A.Aji Tri dan Kartini, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dra. Umi Farida, MM. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Erlangga, C, Y. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi, 5(1). <https://doi.org/10.32493/skr.v5i.1103>.
- Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Faida, Eka, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumala, H. R., & Agustina, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).

- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek), Depok: Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok. PT.Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy. (2015) Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, 2015, Jurnal: Profesionalisme Pegawai dan Upaya Meningkatkan. Volume 2 Nomor
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, Leny. 2013. Tipe – Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. Vol XVIII No 02. IAIN : Palembang
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Aspan, H. (2017). Towards halal cosmetics brand image: mediating role of religiosity, evidence from Muslims women in medan, Indonesia. *International Business Management*, 11(6), 1353-1362.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100-107
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, 2016, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 189-203.
- Rozarie, R. De. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. Rozarie.
- Setiawan, Andre. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. Vol 5 No 3. UKP : Surabaya.
- Setyawan, A. D., Supriatna, J., Nursamsi, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., SUNARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2020). Anticipated climate changes reveal shifting in habitat suitability of high-altitude selaginellas in Java, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 21(11).

- Surya, Devi Agni. Megawati, Sherly. 2015. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss Belinn Hotel Manyar Surabaya. Vol 3 No 2. UKP : Surabaya
- Sumidja (2015), Organisasi: Teori Struktur dan Perilaku. BPFE. Yogyakarta.
- Siagian, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Suwatno. 2018. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suwondo, Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, (September) ,136 -138.
- Sedarmayanti. 2001. Dasar-dasar pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran. Edisi revisi. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- Suwatno dan Priansa. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*
- Trianny, T. D. (2021). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Pertumbuhan laba, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).
- Umi Farida dan Sri Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo.
- Wibowo (2016). Prilaku dalam organisasi. Jakarta : Rajawali Pers
- Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.