



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT APLIKANUSA
LINTASARTA
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh

VINI MAUREEN HIROKO KERE
NPM 1925310708

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VINI MAUREEN HIROKO KERE
NPM : 1925310708
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.kn)

PEMBIMBING I

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, S.E., M.Si.)

PEMBIMBING II

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



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : VINI MAUREEN HIROKO KERE
NPM : 1925310708
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2021

ANGGOTA I

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, S.E., M.Sl.)



(HUSNI MUHAMMAD RITONGA, BA., MSc.M)

ANGGOTA II

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

ANGGOTA III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si.)

ANGGOTA IV

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vini Maureen Hiroko Kere
NPM : 1925310708
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 28 Oktober 2021
Yang Membuat Pernyataan



Vini Maureen Hiroko Kere
1925310785

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Vini Maureen Hiroko Kere
N. P. M : 1925310708
Tempat/Tgl. Lahir : Medan/ 29 Februari 1992
Alamat : Jl. Eka Warni No.B1
No. HP : 081362227145
Nama OrangTua : Reinhart Antonius Kere/Mathilda Agatha Tamaela
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Bersama 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 UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah 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, 28 Oktober 2021
Yang Membuat Pernyataan



Vini Maureen Hiroko Kere
1925310708



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : VINI MAUREEN HIROKO KERE
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Februari 1992
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310708
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.25
 Nomor Hp : 081362227145
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Aplikasi Lintasarta Medan

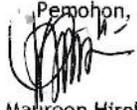
Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,

 Cahyo Pramono, S.E., M.M.

Medan, 27 Februari 2021

Pemohon,

 (Vini Maureen Hiroko Kere)

Tanggal : 1 Maret 2021

Disahkan oleh :

Dekan

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

Tanggal : 27 Februari 2021

Disetujui oleh:

Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 27 Februari 2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Dr Kiki Farida Ferme, SE., M.Si)

Tanggal : 27 Februari 2021

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II:

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

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Vini Maureen Hiroko Kere

NPM : 1925310708

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Saya 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, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Applikanusa Lintasarta Medan

Judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Applikanusa Lintasarta Medan

Semua surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 7 Agustus 2021.

Dibuat oleh,



Vini Maureen Hiroko Kere

NPM.

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Farida Ferine, SE., Msi.

Dosen Pembimbing II



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. KIKI FARIDA FERINE, SE., M.Si.,
 Dosen Pembimbing II : RAMADHAN HARHAP S.B., S.Psi., M.Si
 Nama Mahasiswa : VINI MAUREEN HIROKO KERE
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310708
 Bidang Pendidikan : SIKATA 5
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA PT APTIFANOSA
 LINTASARTA MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3 - 2021	CHAPTER I	[Signature]	
4/6 - 2021	CHAPTER II	[Signature]	
3/6 - 2021	CHAPTER III	[Signature]	

Medan, 22 Maret 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. KIKI FAKDA FERINE, S.E., M.Si.,
 Pembimbing II : Ramadhan HARAHAP S.E., S.Psi., M.Si.
 Nama Mahasiswa : VINI MAUREEN HIROKO KERE
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310708
 Bidang Pendidikan : Strata 1
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN UNGGULAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA
 PT APLIKANUSA UNTASARTA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2021	Judul, Kata Pengantar		
2021	BAB I		
2021	BAB II, BAB III		
2021	acc lengkap		

Medan, 22 Maret 2021
 Diketahui/Disetujui oleh
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Samak
ukuran

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VINI MAUREEN HIROKO KERE
NPM : 1925310708
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Aplikanusa Lintasarta Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Mei 2021	Telah di koreksi dan acc untuk seminar proposal	Disetujui	
23 Oktober 2021	Selesai koreksi.	Disetujui	
13 November 2021	sdh dikoreksi	Disetujui	
18 November 2021	sudah di koreksi	Disetujui	
18 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 18 November 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Samak am
ukuran

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VINI MAUREEN HIROKO KERE
 NIM : 1925310708
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Juni 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
05 Oktober 2021	acc meja hijau	Disetujui	
13 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 14 November 2021
 Dosen Pembimbing,



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

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : VINI MAUREEN HIROKO KERE
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Februari 1992
 Nama Orang Tua : REINHARD ANTONIUS KERE
 N. P. M : 1925310708
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081362227145
 Alamat : Jl. B. Katamsa Kemp. Riepa No. 7

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta 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 indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir 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 warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang 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

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



VINI MAUREEN HIROKO KERE
 1925310708

Catatan :

- 1. 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
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 748/PERP/BP/2021

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

: VINI MAUREEN HIROKO KERE

: 1925310708

Semester : Akhir

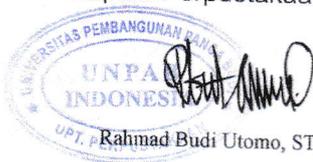
: SOSIAL SAINS

/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 19 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Oktober 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 26.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan, dimana $t_{hitung} 2,851 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,024 < 0,05$. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan dimana $t_{hitung} 2,420 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,022 < 0,05$. Lingkungan Kerja Non-fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan dimana $t_{hitung} 2,064 < t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,006 > 0,05$. Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Non-Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan, dimana $F_{hitung} 7,096 > F_{tabel} 2,92$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non-fisik dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aims to find out whether Leadership Style, Motivation, and Work Environment partially and simultaneously affect employee performance at PT Aplikanusa Lintasarta Medan. The data analysis technique used is a quantitative method with the help of SPSS version 26.0. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 33 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The result show that leadership style partially affected positively and significantly on employee performance at PT Aplikanusa Lintasarta Medan, where $t_{count} 2,851 > 2,045$ and significantly $0,024 < 0,05$. Work motivation partially positively and significantly affects employee performance at PT Aplikanusa Lintasarta Medan where $t_{count} 2,420 > 2,045$ and significantly $0,022 < 0,05$. Non-physical work environment partially positively and significantly affects employee performance at PT Aplikanusa Lintasarta Medan where $t_{count} 2,064 > 2,045$ and significantly $0,006 < 0,05$. Leadership style, work motivation, and Non Physical work environment simultaneously positively and significantly affect employee performance at PT Aplikanusa Lintasarta Medan, where $F_{count} 7,096 > F_{table} 2,92$ and significantly $0,001 < 0,05$.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Non-physical Work Environment and Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDULi
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah.....	5
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
c. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Kepemimpinan	15
a. Pengertian Kepemimpinan	15
b. Tiper Gaya Kepemimpinan	16
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
3. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	25
c. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan	29
d. Indikator Motivasi.....	30
e. Tujuan Motivasi Kerja	32
4. Lingkungan Kerja	33
a. Pengertian Lingkungan Kerja	33
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	35
c. Indikator Lingkungan Kerja	36
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	38
B. Penelitian Terdahulu.....	39

C. Kerangka Konseptual	42
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	42
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	42
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Karyawan	43
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan	43
D. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel Data.....	47
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
E. Pengukuran Variabel.....	53
F. Teknik Analisis Data	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian.....	59
a. Sejarah PT Aplikanusa Lintasarta Medan	59
b. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan PT Aplikanusa Lintasarta Medan	61
2. Deskripsi Karakteristik Responden	62
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	64
3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	65
b. Variabel Motivasi (X2).....	70
c. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	75
d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
4. Uji Kualitas Data	81
a. Uji Validitas	81
b. Uji Realibilitas	84
5. Pengujian Asumsi Klasik	86
b. Uji Normalitas	86
c. Uji Multikolinieritas	88
d. Uji Heteroskedastisitas	89
6. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	90
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	92
a. Uji Simultan (Uji F).....	92
b. Uji Parsial (Uji t)	93
c. Uji Determinasi (R ²).....	94

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 95
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 96
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 96
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 97

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan 99
- B. Saran 100

DAFTAR PUSTAKA 102

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	46
Tabel 3.2	Operasional Variabel	48
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pernikahan	64
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.1}	65
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.2}	66
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.3}	67
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.4}	67
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.5}	68
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.6}	69
Tabel 4.12	Pernyataan X _{2.1}	70
Tabel 4.13	Pernyataan X _{2.2}	71
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.3}	72
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.4}	72
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.5}	73
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.6}	74
Tabel 4.18	Pernyataan X _{3.1}	75
Tabel 4.19	Pernyataan X _{3.2}	76
Tabel 4.20	Pernyataan X _{3.3}	77
Tabel 4.21	Pernyataan Y _{.1}	78
Tabel 4.22	Pernyataan Y _{.2}	79
Tabel 4.23	Pernyataan Y _{.3}	80
Tabel 4.24	Pernyataan Y _{.4}	80
Tabel 4.25	Pernyataan Y _{.5}	81
Tabel 4.26	Uji Validitas X ₁ (Gaya Kepemimpinan)	82
Tabel 4.27	Uji Validitas X ₂ (Motivasi Kerja)	82
Tabel 4.28	Uji Validitas X ₃ (Lingkungan Kerja Non-Fisik)	83
Tabel 4.29	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	83
Tabel 4.30	Uji Realibilitas X ₁ (Gaya Kepemimpinan)	84
Tabel 4.31	Uji Realibilitas X ₂ (Motivasi Kerja).....	85
Tabel 4.32	Uji Realibilitas X ₃ (Lingkungan Kerja Non-Fisik)	85
Tabel 4.33	Uji Realibilitas Y (Kinerja Karyawan)	85
Tabel 4.34	Uji Normalitas	87
Tabel 4.35	Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.36	Uji Hasil Regresi Linear Berganda	90
Tabel 4.37	Uji Simultan	92
Tabel 4.38	Uji Parsial	93
Tabel 4.39	Uji Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	86
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	87
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	89

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Karyawan PT Applikanusa Lintasarta Medan**”, ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang 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 Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, sekaligus sebagai pembimbing II saya yang telah sabar dan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si., selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

6. Pimpinan PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
7. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini.

Medan, Oktober 2021

Penulis

(Vini Maureen Hiroko Kere)

NPM: 1925310708

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, oleh karena itu sebuah perusahaan perlu menumbuhkan kinerja karyawan yang kompetitif sehingga perusahaan tersebut memiliki keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, perusahaan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Sehingga diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperandalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Untuk pencapaian kinerja yang kompetitif, perusahaan memanfaatkan SumberDaya Manusia (SDM) didalamnya. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Dessler (2016) kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar yang sudah ditetapkan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil nyata karyawan dibandingkan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dijadikan sebuah acuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas. Selain faktor SDM yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, peran pemimpin dalam memotivasi serta mempengaruhi karyawan juga penting.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi hal utama yang disorot. Ibarat sebuah kapal, pemimpin adalah nahkoda yang menjalankan laju kapal tersebut menuju tujuan akhirnya. Untuk menggerakkan kapal, nahkoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan anak buah kapalnya.

Menurut Jackson, dkk (2019) kepemimpinan yang efektif akan memastikan bahwa secara umum para karyawan bekerja untuk mencapai kinerja yang sama. Dengan menetapkan visi, misi, dan nilai-nilai, para pemimpin perusahaan menciptakan kerangka kerja yang mengarahkan karyawan ke arah yang sama. Visi, misi, dan nilai-nilai tersebut menyatakan aspirasi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan peran seorang pemimpin diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawannya mencapai suatu tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, dengan kata lain setiap pemimpin harus memperlihatkan contoh yang baik karena karyawan selalu menyorot pemimpinnya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat

akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Menurut pendapat Azar dan Shafighi (2018) motivasi adalah satu alat yang penting dalam mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal.

Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut. Apabila ia menginginkan dan membutuhkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau apa yang dibutuhkan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugasnya. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non -fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan suatu lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti maka diperoleh beberapa fenomena terkait dengan gaya kepemimpinan. Beberapa pegawai merasa bahwa kurangnya kepedulian kepada bawahan dalam hal memberi arahan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurangnya semangat karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Disamping gaya kepemimpinan, terdapat fenomena lain didalam PT Aplikanusa Lintasarta Medan yaitu masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam hal mencapai tujuan/keinginan karyawan yaitu menjadi pegawai tetap serta rasa aman secara ekonomi yang dirasakan oleh karyawan sehingga kurangnya komitmen karyawan dalam perusahaan.

Selain kedua masalah diatas, lingkungan kerja juga sangat menentukan kinerja karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan karena dengan Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Berkaitan dengan lingkungan kerja dalam hal ini fenomena yang didapat adalah lingkungan kerja Non-Fisik, dimana kurangnya komunikasi ataupun hubungan antara karyawan dan atasan dikarenakan pimpinan sering berkegiatan diluar, sehingga kurangnya interaksi yang erat.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang peneliti ambil adalah: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Gaya kepemimpinan di PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang dirasa belum diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mendorong kemajuan kinerja karyawan.
- b. Masih perlunya arahan yang maksimal yang dilakukan oleh atasan agar bertambahnya semangat dalam berkerja pada karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
- c. Pemberian motivasi kerja yang diberikan atasan kepada bawahan di PT Aplikanusa Lintasarta Medan sangat kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu jenjang karier /pengangkatan karyawan tetap serta rasa aman secara ekonomi yang dirasakan oleh karyawan sehingga dalam berkerja motivasinya juga rendah.
- d. Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin baik namun kurang komunikasi yang lebih baik, karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi penelitian hanya pada dibatasi hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik pada karyawan tidak tetap PT Aplikanusa Lintasara Medan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna yakni mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja supaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu yang telah di dapat di bangku kuliah, khususnya yang adahubungannya dengan masalah penelitian tersebut.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat dipergunakan sebagai data tambahan bagi yang sedang melakukan penelitian yang sejenis serta diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Muhammad Iqbal (2020) yang berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Mitra Jasa Power Kota Medan sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Model penelitian: Penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antarvariabel independen atau bebas.
2. Variabel penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, serta satu variabel independen yaitu Kinerja Karyawan.
3. Jumlah Observasi/Sampel: Penelitian terdahulu berjumlah 41 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 33 responden.
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020, sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di PT Mitra Jasa Power Kota Medan, sedangkan penelitian ini di PT Aplikanusa Lintasarta Medan Jalan Abdullah Lubis No.5.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Bernardin dan Russel (2018) dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Harusko dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang

telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. 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 penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaankebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Bagi pengelola perusahaan atau organisasi, indikator kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Indikator ini berperan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individual. Menurut Robbins (2016) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas pekerjaan adalah indikator penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang

ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target sales menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam sebulan. Kuantitas merupakan indikator penilaian kinerja karyawan yang paling sering digunakan karena paling mudah diukur dalam angka.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Indikator ketepatan waktu paling banyak dipakai perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan deadline atau tenggat waktu sangat ketat yang tak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja mereka.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja.
5. **Kemandirian** merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Seberapa jauh karyawan memiliki

ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. **Berkomitmen.** Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Irham Fahmi, 2018) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sementara itu Richard L. Daft (dalam Irham Fahmi, 2018) mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

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

Menurut Kartono (2018) pengertian gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang

pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2016), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan tiga hal yaitu:

- a. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut untuk kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh SDM lainnya dalam organisasi.
- b. Keikutsertaan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan.
- c. Kemampuan mengubah “egosentrisme” para bawahan menjadi “organisasi-sentrisme”.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki tipe kepemimpinan yang sesuai dengan harapan atau tujuan, baik itu harapan dari bawahan, atau dari atasan yang lebih tinggi, posisinya, yang pada akhirnya gaya atau tipe kepemimpinan yang dipakai oleh para pemimpin, benar-benar mencerminkan sebagai seorang pemimpin yang profesional. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan menurut Sumardjo dan Priansa (2018) yang pada umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, gaya kepemimpinan tersebut adalah:

1. Kepemimpinan Personal

Gaya kepemimpinan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung/mengadakan kontak pribadi dengan karyawannya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.

2. Kepemimpinan Non Personal

Gaya kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan karyawan sehingga antara pemimpin dan karyawan tidak timbul kontak pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dan karyawan tidak timbul kontak pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan dilakukan melalui instruksi-instruksi tertulis dan pemberian perintah secara langsung.

3. Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini memperlakukan karyawan dengan sewenang-wenang karena menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam organisasi. Karyawan digerakkan dengan jalan dipaksa, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan

Gaya kepemimpinan ini nampak dari sikap dan perilaku pemimpin yang memperlakukan karyawan seperti anaknya sendiri, sehingga karyawan tidak berani mengambil keputusan secara mandiri, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pemimpin selaku bapak untuk menyelesaikannya. Dengan demikian, maka pekerjaan pemimpin sebagai bapak akan sangat banyak serta memiliki tanggung jawab yang jauh lebih besar.

5. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini nampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan karyawannya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada di dalam organisasi, sehingga karyawan merasa dihargai sebagai pikirannya serta pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi berbagai persoalan rumit yang dihadapi dalam organisasi.

6. Kepemimpinan Permisif

Pemimpin permisif pada dasarnya adalah pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat dan tidak konsisten. Pemimpin yang mempunyai jenis kepemimpinan permisif akan selalu berkeinginan untuk membuat setiap orang yang berada dalam kelompok puas. Jenis kepemimpinan seperti ini menganggap bahwa bila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka dengan demikian organisasi akan berfungsi. Pemimpin yang permisif menginginkan agar setiap orang merasa senang dalam organisasi.

7. Kepemimpinan Bakat

Gaya kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapat dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya akan muncul pemimpin yang memiliki kelemahan diantara mereka yang ada dalam kelompok tersebut menurut keahliannya dimana terlibat di dalamnya.

8. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menggunakan hadiah dan hukuman untuk mendorong kepatuhan bawahan. Gaya kepemimpinan ini juga disebut sebagai kepemimpinan manajerial. Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu:

- a. Pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan.

Motivasi pekerja yang tinggi berbanding lurus dengan tampilan organisasi dan

keuntungan yang dihasilkannya. Tanggung jawab seorang manajer untuk menemukan kombinasi yang tepat antara teknik motivasi serta jenis penghargaan yang dapat memuaskan kebutuhan para pekerja dan dapat terusmendorong kinerja karyawan menjadi makin baik. Sehingga dapat tercapai situasi kepemimpinan dan pengikut yang menguntungkan.

b. Pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika anggota tidak mampu mencapai tujuan kinerja sebagaimana mestinya.

Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompok. Setiap anggota mengetahui hasil apa, keyakinan apa dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka oleh pemimpin dan kelompoknya. Pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan korektif apabila terdapat kepincangan-kepincangan dan penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi.

9. Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas

10. Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang mampu untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.

11. Kepemimpinan Tim

Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengembangan tim yang kuat dan solid dalam mengemban berbagai tugas yang ada di dalam organisasi. Pemimpin tim yang percaya kepada teamwork biasanya memiliki posisi yang lebih baik untuk membangun kultur teamwork. Bekerja dengan sepenuh hati dan pikiran harus diterapkan oleh setiap karyawan yang terlibat dalam lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tim. Gaya kepemimpinan ini sebenarnya cukup efektif digunakan jika tiap staf tidak punya banyak kewajiban atau target pribadi, jadi bisa fokus untuk mencapai target timnya.

12. Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini menekankan pada karyawan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberikan bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik. Gaya ini ditandai dengan banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak ada peranan anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin jenis ini selalu memimpin dan membuat keputusan serta perencanaan secara sepihak. Gaya kepemimpinan ini adalah memberikan perintah.

13. Kepemimpinan yang Mendukung

Gaya kepemimpinan melibatkan pemberian dukungan dan motivasi yang penuh bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Pemimpin dengan gaya yang

mendukung akan memberikan solusi dan kemudahan jika karyawan menghadapi berbagai persoalan yang sulit ketika mengemban pekerjaan.

14. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan untuk terlibat. Perbedaanya kalau kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan pikiran dan masukan dari karyawan, sedangkan kepemimpinan partisipatif lebih kepada memberdayakan karyawan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

15. Kepemimpinan Delegatif

Perilaku pemimpin yang dicirikan dengan rendahnya dukungan dan juga pengarahan oleh pemimpin. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan karyawan yang ada serta kemudian mengambil keputusan yang dibuat serta akan didelegasikan secara keseluruhan kepada karyawannya.

16. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan berbagai tujuan yang menantang bagi karyawan dan berharap karyawan mampu untuk bekerja dengan baik serta mampu untuk bekerja dengan penuh prestasi dalam mengemban berbagai tugas yang diemban dalam organisasi.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Jika berbicara indikator, maka ada hubungannya dengan alat ukur. Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2018), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan.**

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan atau tindakan.

2. **Kemampuan Memotivasi.**

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) 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.

Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.

3. **Kemampuan Komunikasi.**

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Terkait dengan kepemimpinan, maka komunikasi yang baik sangatlah

penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya.

Komunikasi kepemimpinan yang baik akan memastikan tiap anggota organisasi bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa adanya jalinan komunikasi yang baik dan benar besar kemungkinan semua proses di dalam organisasi/lembaga tersebut tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Pemimpin membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik terutama selama masa lemahnya kepercayaan, ketidakpastian, dan krisis ekonomi.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang tetap teguh dan mampu berpikir taktis untuk menerima segala resiko yang timbul

dari keputusan yang diambil. Pemimpin selalu berjiwa besar, menerima kritik dan selalu mengambil tanggung jawab atas semua keputusan yang ia ambil.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan. Para pemimpin yang mampu mengenali emosi yang mana hal itu juga akan memengaruhi perilakunya adalah mereka yang mampu mengendalikan impuls dan mengatasi perubahan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu Tindakan atau perbuatan. Kata “Movere” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “Motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Sedangkan menurut Robbins dan Couter (dalam Mahendro Sumardjo & Donni Juni Priansa, 2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut pendapat Chung & Meggison (dalam Irham Fahmi, 2018) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Motivasi menurut Hasibuan (2017) mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan

dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun Siagian dalam Sutrisno (2016), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2016) dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Contoh keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati

oleh orang lain. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya. Untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

a) Adanya penghargaan terhadap prestasi

Keberadaan karyawan yang loyal dan berprestasi di dalam sebuah perusahaan akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya aset yang berharga, keberadaan karyawan yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya.

Perlakuan khusus tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atau reward. Penghargaan akan diberikan kepada karyawan loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga. Karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

Hubungan kerja dibangun atas asas profesionalitas, karena alasan ini pula

banyak karyawan yang tidak berteman dengan baik kemungkinan besar hanya mengenal namanya saja. Saat diberi amanat pekerjaan, kemungkinan besar masih bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tapi hubungan antar karyawan yang tercipta akan sangat kaku dan canggung dan kemudian mempengaruhi suasana kantor. Jika sudah seperti ini, perusahaan baiknya mengambil tindakan untuk melakukan team building. Agar hubungan antar karyawan menjadi lebih harmonis dan kompak.

c) Pimpinan yang adil dan bijaksana

Sebagai pemimpin, sikap adil sangatlah dibutuhkan dalam kepemimpinan di perusahaan. Karakter pemimpin yang adil membuat setiap para karyawan merasa akan keadilan yang Anda miliki terhadap mereka. Jangan sampai ada kecemburuan sosial antar karyawan yang dapat menyebabkan ketidak lancaran bisnis yang sedang di jalani.

Pemimpin yang adil akan mengerti dan tahu terhadap pekerjaan apa saja yang pantas kepada karyawannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan tersebut. Dengan karakter pemimpin yang bersikap adil, seorang pemimpin akan lebih dihargai dan dihormati terhadap karyawan-karyawannya.

d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

Semua pekerja ingin dihargai di kantor. Masing-masing orang umumnya ingin diapresiasi atas pekerjaannya. Perasaan dihargai umumnya meningkatkan kepercayaan diri untuk mencapai karier yang lebih baik. Selain dihargai, menjadi orang yang berpengaruh di kantor juga merupakan sebuah prestasi. Ketika Anda memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di kantor, hal ini dapat membuka jalan lebih luas untuk goal karier ke depan.

e) Keinginan untuk berkuasa

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

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

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

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharpkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c . Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan. Adapun prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu:

- a. Prinsip partisipasi, yaitu dalam meotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapai tujuan. Dengan

pengakuan tersebut, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.

- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan/bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P.Siagian (2016), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Daya faktor pendorong motivasi kerja yang dimaksud adalah naluri, naluri berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda- beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing- masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan

mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan kemauan, untuk bekerja dalam diri seorang karyawan.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas). Pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan akan menimbulkan suatu kerelaan karyawan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembedaan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu. Ketepatan dalam menetapkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan. Seorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

a. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu Adapun tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan

lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Siagian (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2016).

Menurut Bambang (2018), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentangapa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. Ketika semuanya sudah dipenuhi dengan baik serta optimal, maka para karyawan pun juga bisa bekerja dengan performa yang baik juga. Menurut Siagian (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa indikator kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2018) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. 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.

b. 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.

c. Kerjasama 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.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2018), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	MUHAMMAD IQBAL (2020)	Analisis gaya kepemimpinan kompensasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Mitra Jasa Power kota Medan	1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Jasa Power Medan.
2.	ADITYA SILVIA HANANDIKA (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, BNI Syariah Medan	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja(X2) 3. Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Variabel X tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel 2. Variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel
3.	Muhammad Syarif Gunawan (2020)	Pengaruh lingkungan kerja Non Fisik, karakter kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pada pegawai BPJS ketenagakerjaan kantor cabang P.Sidempuan	1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) 2. Kepemimpinan(X3) 3. Komunikasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1.Variabel Lingkungan Kerja Non-fisik dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2.Variabel Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan

						3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang P.Sidempuan
4.	Siska Sri Dewi (2020)	Pengaruh Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kementerian agama kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
5.	RABBAYANA SYAHIRA (2020)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Capella Medan.	1. Kompensasi (X1) 2. Pengembangan karir (X2) 3. Lingkungan kerja (X3)	Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Capella Medan.
6.	Tahmeem Siddiqi And Sadia Tangem (2018)	<i>Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh</i>	1. Work Environment (X1) 2. Compensation (X2) 3. Motivation (X3)	<i>Performance Of Employees (Y)</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>The Study Revealed That All The Factors Significantly Create Impact On The Employees Performance.</i>

7.	Muchtar (2016)	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees Of The University PGRI Ronggolawe Tuban.</i>	1. Motivation(X1) 2. Work Environment (X2)	<i>Performance Of Employees (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis.</i>	<i>That There is Influence Motivation And Work Environment On Employee Performance PGRI Ronggolawe Tuban.</i>
8.	Budiyanto and Hening Widi Oetomo (2011)	<i>The Effect of Job Motivation Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality ini Magetan, East Java, Indonesia</i>	1. Job Motivation (X1) 2. Work Environment (X2) 3. Leadership (X3)	1. Organizational Citizenship Behavior (Y1) 2. Job Satisfaction (Y2) 3. Public Service Quality (Y3)	<i>Analyzed using the Structural Equation Modeling</i>	1. Job Motivation variable has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB); 2. Work environment has positive and significant effect on OCB; 3. Leadership variable has positive and significant effect on OCB;
9.	Anwar and Rela Agustine (2016)	<i>Effect of Training, Motivation, Work environment on Physicians Performance</i>	<i>Leadership Style, Job Satisfaction and Employee Supervisor</i>	<i>Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis.</i>	<i>The conclusion of this research as work environment has significant effect on physicians performance at X hospital</i>
10.	Sunday Samson Babalola (2016)	<i>The effect of Leadership Style, Job Satisfaction and Employee Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment</i>	<i>Leadership Style, Job Satisfaction and employee Supervisor</i>	<i>Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis.</i>	<i>The study found that job satisfaction supervisor employee relationship and laissez faire leadership style had significant influence on organizational commitment</i>

Sumber: Diolah penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahan dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, mempunyai disiplin tinggi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap atasan. Dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Kartono (2018), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengarahkan karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka karyawan akan tekun dan sukarela dalam bekerja.

Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat

bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang mampu menjadikan karyawan bekerja dengan tenang, nyaman dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Adapun salah satu faktor dalam lingkungan kerja menurut Siagian (2018) yaitu Lingkungan Kerja Non-Fisik.

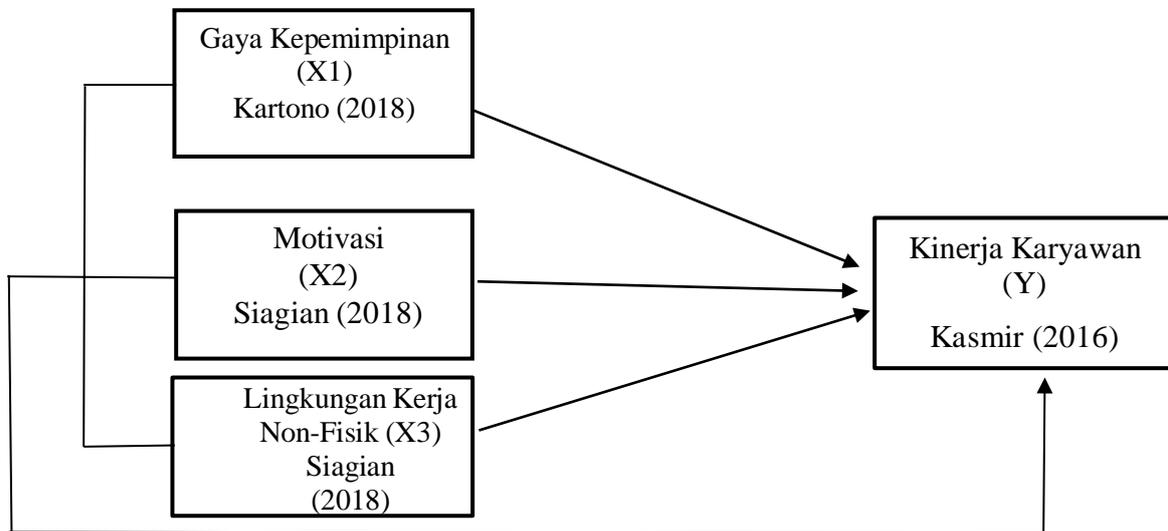
Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan menurut Siagian (2018).

Menurut Sedarmayanti (2016) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

4. Pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), dan Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan teori dari Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Khusus hal yang dibahas dalam penelitian ini adalah 3 faktor saja yaitu: motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan.
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan
4. Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016). 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.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan cross sectional. Cross sectional yaitu cara pengambilan sampel sesaat dalam waktu yang bersamaan dan pengumpulan data dilakukan secara bersama-sama sekaligus (Notoatmodjo, 2016).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Aplikanusa Lintasarta yang beralamat di Jl. Abdullah Lubis No.59, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara (20154).

2. Waktu penelitian

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

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Kegiatan	Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Juni 2021	Juli 2021	Oktober 2021	November 2021
1	Pengajuan Judul	■						
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	
3	Seminar Proposal					■	■	
4	Perbaikan/ACC Proposal					■	■	
5	Pengolahan Data						■	■
6	Penyusunan Skripsi						■	■
7	Bimbingan Skripsi						■	■
8	Sidang Meja Hijau							■

Sumber: Data diolah penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan tidak tetap yang bekerja di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, yang berjumlah sebanyak 33 karyawan. Data karyawan di dapat langsung dari PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

2. Sampel

Populasi memiliki jumlah yang sangat besar, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk memudahkan dalam pengolahan data penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono (2016), sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah sejumlah 33 orang karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasinya Sugiyono, (2016). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jumlah

populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung. Karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden (karyawan) PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini biasanya bisa didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. 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 bebas pertama Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel bebas kedua Motivasi (X_2), variabel bebas ketiga Lingkungan kerja Non-Fisik (X_3), dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan, maka peneliti memberikan definisi variable variabel yang akan di teliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono (2018)	1) Kemampuan mengambil keputusan 2)Kemampuan memotivasi 3)Kemampuan komunikasi 4) Kemampuan mengendalikan bawahan 5)Tanggung jawab 6) Kemampuan Emosional Kartono (2018)	1) Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. 2) Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya	Likert

			dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.	
			<p>3) Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.</p> <p>4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta</p>	

			<p>atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.</p> <p>5) Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.</p> <p>6)Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.</p>	
Motivasi (X2)	<p>Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan</p>	<p>1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Tanggung Jawab 5. Kewajiban 6. Tujuan</p> <p>Siagian (2018)</p>	<p>1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. 2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau ada pengaruh dari luar diri. 3. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban</p>	Likert

	<p>kewajibannya.</p> <p>Siagian (2018)</p>		<p>ataupun kekuasaan.</p> <p>4.Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas suatu yang diberikan kepadanya.</p>	
<p>Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)</p>	<p>Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.</p> <p>Siagian (2018)</p>	<p>Lingkungan kerja non fisik:</p> <p>1.Hubungan rekan kerja setingkat</p> <p>2.Hubungan atasan dengan karyawan</p> <p>3.Kerjasama antar karyawan</p> <p>Siagian (2018)</p>	<p>1. 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.</p> <p>2. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.</p> <p>3. 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</p>	<p>Likert</p>

			secara efektif dan efisien.	
Kinerja Karyawan(Y)	Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	1)Kualitas 2)Kuantitas 3)Ketepatan waktu 4)Efektivitas 5)Kemandirian Robbins (2016)	1) Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja.	Likert

			Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.	
--	--	--	---	--

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden berdasarkan angket namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi atau kondisi).
3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik dengan Metode regresi linier berganda (multiple regression). Metode kuantitatif, yaitu metode penulisan dengan cara menyusun, mengklarifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dalam analisis.

Metode kuantitatif adalah untuk mengetahui pengujian :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid

jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis yang dapat dilihat pada tabel *corrected total item correlation* hasil dari SPSS dengan nilai = 0,30. Jadi kalau nilai *corrected total item correlation* tiap butir pernyataan kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika nilai r_{xy} lebih besar dari t -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2018) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas

dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot Rusiadi, dkk. (2016). Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu Normality Probability Plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi, (2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, digunakan ketentuan sebagai berikut: $VIF < 5$ atau dibawah 5 dan nilai tolerance diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear diantara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode

pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas Rusiadi, dkk.(2016).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

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

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product And Service Solution* (SPSS versi 26.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependen Variabel)

X₁ = Gaya Kepemimpinan (Independent Variabel)

X₂ = Motivasi (Independent Variabel)

X₃ = Lingkungan Kerja (Independent Variabel) α = Konstanta

β = Koefisien

ε = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

3.1 Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: *Metode Penelitian. Manulang dan Pakpahan (2018)*

4. Uji Hipotesis

Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya Sugiyono, (2016)

a. Uji t (Parsial)

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria uji digunakan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) yaitu berupa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) yaitu berupa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Pengujian menggunakan uji t dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5% Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

b. Uji F (Simultan)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui untuk apakah secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji f hipotesis yang digunakan. Hipotesis

untuk pengujian secara serempak adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat. (kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan).

2. $H_1 = \text{minimal } 1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan terikat (kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan) pengujian menggunakan uji F dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < f_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$ Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar menunjukkan semakin baik kemampuan X dan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil, maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah PT Aplikanusa Lintasarta

Perusahaan PT. Aplikanusa Lintasarta berdiri 4 April tahun 1988. pada tahun 1989 perusahaan ini mulai beroperasi dengan Implementasi Sistem Laporan Bulanan Bank (LBB), Implementasi Sistem Informasi Kredit (SIK) Implementasi Sistem Autorisasi Kartu Visa dan Master. Setelah dua tahun berdirinya, PT. Aplikanusa Lintasarta ikut berpartisipasi dalam Jaringan ATM gabungan yang pertama yaitu ATM-Bersama dan Implementasi Layanan BPP Telekomunikasi. Di tahun ini juga terjadi persetujuan Perjanjian Kerjasama dengan PT. Telkom untuk layanan komunikasi data serta Peluncuran Sambungan Data Langsung (SDL), layanan *Digital leased line* (DLL) dengan menggunakan teknologi *Data Over Voice* (DOV).

Pada tahun 1992 Perusahaan PT. Aplikanusa Lintasarta meluncurkan layanan *Very Small Apperture Terminal* (VSAT). Serta memulai Pengoperasian Sistem Informasi Elektronik (SIE). Setelah delapan tahun berdirinya, PT. Aplikanusa Lintasarta memperoleh Lisensi operasional No. KM.24/PB.103.MPPT-95 untuk Layanan Dasar Telekomunikasi. dan No. KM.25/PB.103/MPPT-95 untuk Layanan *non- basic* Telekomunikasi dari Kementrian Telekomunikasi.

Di tahun ini juga diluncurkannya layanan Internet Indonesia *On- Line Access* (IdOLA) serta JITU (Jaringan Informasi & Transaksi Keuangan) yang 18 merupakan layanan untuk Bank dan Asuransi oleh PT. Aplikanusa Lintasarta.

Memasuki Era Millenium, perusahaan PT. Aplikanusa Lintasarta mendapatkan pencapaian sertifikasi ISO 9002 untuk layanan SDL, VSAT, dan *Frame Relay* dari SGS Yarsley International. Ditahun yang sama juga terjadi peluncuran PT. Aplikanusa Lintasarta *E-Commerce Payment Gateway* dengan nama “www.bayaronline.com”.

Pada berikutnya, BPD - Bank Pembangunan Daerah dengan beberapa Bank utama bergabung dalam jaringan ATM Bersama. Di tahun ini pula PT. Indosat, Tbk menjadi pemegang saham utama di PT. Aplikanusa Lintasarta setelah menyelesaikan isu kepemilikan dengan PT Telkom, Tbk. Pada tahun 2002, PT. Aplikanusa Lintasarta meningkatkan saham dan menjadi pemegang saham utama dari PT. Artaja Pembayaran Elektronik (Artajasa). Di tahun yang sama terjadi Peluncuran VSAT IP, layanan dasar satelit menggunakan teknologi mutakhir TCP IP. Pada tahun ini juga terjadi penandatanganan perjanjian kerjasama antara Lintasarta dengan serikat pekerja Lintasarta (SEKA-LA).

Untuk mengembangkan perusahaannya, Lintasarta berpartisipasi sebagai Indosat Group di pameran IITELMIT Jakarta *Convention Center*. Disamping itu juga, Lintasarta mengembangkan akses jaringan mandiri dengan menggunakan *Wireless Local Loop* (WLL). Pada tahun 2003 Lintasarta meluncurkan program PEDULI (Pelayanan Terpadu Lintasarta) dengan tagline *To Serve & Satisfy* mengenai proaktif serta monitoring dalam pemberitahuan gangguan pada jaringan. Disamping itu juga terjadi pengembangan akses jaringan mandiri dengan menggunakan *Broadband Wireless Access* (BWA).

Untuk sebagai pendukung proses bisnisnya dan cakupan 19 wilayahnya, maka pada tahun ini Lintasarta mengembangkan *Customer Relationship Management* (CRM) serta membangun hub satelit Jatiluhur sebagai back-up jaringan VSAT.

Pada awal tahun 2004 Ia juga meluncurkan program *Connecting IP Anywhere* (CIA). Lintasarta menyiapkan akses berbasis IP di seluruh Indonesia.

b. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Pada sebuah perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang penyedia jasa komunikasi data tentunya memiliki pandangan untuk menentukan tujuan dan arah gerak dalam melaksanakan tugasnya dan kewajiban di bidang perusahaan semuanya terangkum dalam visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan berikut:

1) Visi

Sebagai Perusahaan yang bergerak dalam bisnis Telekomunikasi, Lintasarta mempunyai Visi menjadi pemimpin dalam solusi informasi dan komunikasi bisnis di Indonesia.

2) Misi

Membuat bisnis pelanggan lebih mudah dan bernilai tambah melalui solusi teknologi informasi dan komunikasi yang inovatif.

3). Nilai- Nilai Perusahaan

Nilai-nilai yang terdapat pada perusahaan ini adalah sebagai berikut: Orientasi Kepada Pelanggan dengan menempatkan pelanggan sebagai posisi yang paling utama. Berusaha memahami pelanggan, mengantisipasi dan menyediakan solusi bagi kebutuhan pelanggan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama. Kualitas kunci utama dalam memuaskan pelanggan. Lintasarta berkomitmen penuh dalam mencapai standar tinggi untuk menjaga kualitas yang terbaik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Applikanusa Lintasarta Medan. Dengan jumlah sampel diambil 33 pegawai dan disebar sebanyak 33 kuesioner yang kemudian dibagi menjadi lima karakter yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa bekerja, status pernikahan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	20	60.6	60.6	60.6
	Wanita	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan table 4.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Applikanusa Lintasarta Medan yang berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 20 orang (60,6%) dan berjenis kelamin Wanita sebanyak 13 orang (39,4%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	6	18.2	18.2	18.2
	26-30 tahun	11	33.3	33.3	51.5
	31-35 tahun	6	18.2	18.2	69.7
	35-40 tahun	8	24.2	24.2	93.9
	40-45 tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Applikanusa Lintasarta Medan yang berkisar 21-25 tahun berjumlah 6 orang (18.2%), usia 26-30 tahun berjumlah 11 orang (33.3%), usia 31-35 tahun berjumlah 6 orang (18.2%), usia 35-40 tahun berjumlah 8 orang (24.2%) dan usia 40-45 tahun berjumlah 2 orang (6.1%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	6.1	6.1	6.1
	D3	8	24.2	24.2	30.3
	S1	23	69.7	69.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 23 orang (69.7%), jenjang D3 sebanyak 8 orang (24.2%), serta responden yang memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang SMA sebanyak 2 orang (6.1%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	8	24.2	24.2	24.2
	3-4 Tahun	7	21.2	21.2	45.5
	5-6 Tahun	1	3.0	3.0	48.5
	> 6 Tahun	17	51.5	51.5	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 8 orang (24.2%), masakerja 3-4 tahun sebanyak 7 orang (21.2%), masa kerja 5-6 tahun sebanyak 1 orang (3.0%) dan yang memiliki masa kerja di atas 6 tahun ada sebanyak 17 orang (51.5%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.5 karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status_Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gadis	4	12.1	12.1	12.1
	Lajang	3	9.1	9.1	21.2
	Menikah	26	78.8	78.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan berstatus paling banyak sudah menikah yaitu sebanyak 26 orang (78,8%), dan yang berstatus masih gadis sebanyak 4 orang (12.1%) serta lajang sebanyak 3 orang (9.1%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variable bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket ada beberapa butir pernyataan untuk setiap variabel pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 33 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

a. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Variabel Kepemimpinan (X₁) dibentuk oleh enam (enam) indikator yang terdiri dari Kemampuan mengambil keputusan (X₁₋₁), Kemampuan Memotivasi (X₁₋₂), Kemampuan Komunikasi (X₁₋₃), Kemampuan mengendalikan bawahan (X₁₋₄), Tanggung jawab (X₁₋₅), serta Kemampuan emosional X₁₋₆). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing - masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada table 4.6 s/d table 4.11.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	
Tidak Setuju	-	
Kurang Setuju	2	6,1
Setuju	19	57,6
Sangat Setuju	12	36,4
Total	33	100
Mean	4.30	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator Kemampuan Mengambil Keputusan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentasi 6.1%, sementara 19 orang responden menyatakan setuju dengan persentase 57.6 % dan 12 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 36.4 % dengan nilai rerata 4.30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan menyatakan pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya sudah cukup baik.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi**(X1.2)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pemimpin menghargai pekerjaan karyawan dengan cara memberi reward/penghargaan.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	6.1
Kurang Setuju	2	6.1
Setuju	24	72.2
Sangat Setuju	5	15.2
Total	33	100
Mean	3.97	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator Kemampuan Memotivasi dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pemimpin menghargai pekerjaan karyawan dengan cara memberi reward/penghargaan ada masing-masing 2 orang responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju dengan presentase masing-masing 6.1% dan 24 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat presentase 72.2 % dengan nilai rerata 3.97. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan merasa bahwa seorang pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya dengan cara memmberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Komunikasi (X1.3)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan selalu berupaya menjalin interaksi yang lancar kepada semua anggota kelompok	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3.0
Kurang Setuju	1	3.0
Setuju	18	54.5
Sangat Setuju	13	39.4
Total	33	100
Mean	4.30	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator Kemampuan komunikasi dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pimpinan selalu berupaya menjalin interaksi yang lancar kepada semua anggota kelompok ada sebanyak masing-masing 1 responden menyatakan tidak setuju dengan presentase masing-masing 3.0%, 18 orang responden menyatakan setuju dengan presentase sebesar 54.5 % dan sangat setuju sebanyak 13 orang responden dengan persentase sebesar 39.4% dengan nilai rerata 4.30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan menyatakan bahwa pimpinan harus meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan para bawahan.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.4)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan memberitahukan kepada orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang baik dan tegas dengan tujuan agar dapat dipahami dan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3.0
Kurang Setuju	-	-

Setuju	23	69.7
Sangat Setuju	9	27.3
Total	33	100
Mean	4.21	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator Kemampuan komunikasi dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pimpinan memberitahukan kepada orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang baik dan tegas dengan tujuan agar dapat dipahami dan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik, ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan presentase 3.0% dan 23 responden yang mendominasi jawaban menyatakan setuju dengan tingkat persentase 69.7% dan sangat setuju sebanyak 9 orang responden dengan tingkat persentase 27.3% dengan nilai rerata 4.21. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan merasa bahwa seorang pemimpin harus mampu memberitahukan kepada orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang baik dan tegas dengan tujuan agar dapat dipahami dan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Tanggung Jawab (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan mendapatkan kewajiban yang harus di tanggunginya dan ketika ada segala sesuatu yang terjadi maka ia yang menanggung akibatnya.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3.0
Kurang Setuju	3	9.1
Setuju	22	66.7
Sangat Setuju	7	21.2
Total	33	100
Mean	4.06	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator tanggung jawab dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Pimpinan mendapatkan kewajiban yang harus di tanggungnya dan ketika ada segala sesuatu yang terjadi maka ia yang menanggung akibatnya ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan presentase 3.0% dan 3 responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 9,1% , dan sebanyak 22 responden menyatakan setuju dengan persentase 66,7%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 21,2% dengan nilai rerata 4.06. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan merasa bahwa seorang pimpinan mendapatkan kewajiban yang harus di tanggungnya dan ketika ada segala sesuatu yang terjadi maka ia yang menanggung akibatnya sudah cukup baik diterapkan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Tanggung Jawab (X_{1.6})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan mampu mengendalikan emosi/tidak mudah marah	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3.0
Kurang Setuju	3	9.1
Setuju	23	69.7
Sangat Setuju	6	18.2
Total	33	100
Mean	4.03	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator tanggung jawab dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pimpinan mampu mengendalikan emosi/tidak mudah marah sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 3.0%, 3

orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 9.1%, 23 responden mendominasi menyatakan setuju dengan persentase 18,2%, dan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 18,2% dengan nilai rerata 4.03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan merasa bahwa seorang pimpinan mampu mengendalikan emosi/tidak mudah marah.

b. Variabel Motivasi (X₂)

Variabel Motivasi (X₂) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Daya Pendorong (X₂-1), Kemauan (X₂-2), Kerelaan (X₂-3), Tanggung jawab (X₂-4), Kewajiban (X₂-5), serta Tujuan (X₂-6). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada table 4.12 s/d table 4.17.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Daya Pendorong (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Gaji yang diberikan perusahaan telah pantas dan sesuai	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	6,1
Kurang Setuju	11	33,3
Setuju	18	54,5
Sangat Setuju	2	6,1
Total	33	100
Mean	3.61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 Indikator Daya Pendorong dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Gaji yang diberikan perusahaan telah pantas dan sesuai masing-masing ada 2 responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase

6.1% dan kurang setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 33.3% dan yang jawaban setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 54.5% dengan nilai rerata 3.61. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu daya pendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya memiliki semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3,0
Kurang Setuju	2	6.1
Setuju	19	57,6
Sangat Setuju	11	33.3
Total	33	100
Mean	4.21	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator Kemauan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Saya memiliki semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan ada 1 responden yang memberi jawaban kurang setuju dengan persentase 3,0 % serta 2 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentase 6,1%, dan sebanyak 19 responden mendominasi jawaban setuju dengan persentase 57,6% dan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 33.3% dengan nilai rerata 4.21. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan memiliki semangat kerja yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerelaan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya rela mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	3	9.1
Kurang Setuju	17	51.5
Setuju	11	33.3
Sangat Setuju	2	6.1
Total	33	100
Mean	3.36	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator Kerelaan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya rela mengerjakan semua pekerjaan di luar tanggung jawab saya ada 3 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 9,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 33,3% sangat setuju 2 orang responden dengan persentase 6,1 persen dan yang mendominasi memberikan pernyataan kurang setuju dengan total 17 responden dengan persentase 51,5% dengan nilai rerata 3.36. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan tidak rela mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3.0
Kurang Setuju	3	9.1
Setuju	18	54.5
Sangat Setuju	11	33.3

Total	33	100
Mean	4.18	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator Tanggung Jawab dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja ada 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,0 % dan kurang setuju 3 responden dengan persentase 9.1%, serta sebanyak 18 orang yang menyatakan setuju dengan persentase 54.5% dan sangat setuju sebanyak 11 orang responden dengan persentase 33.3% dengan nilai rerata 4.18. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan sudah mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewajiban (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	3.0
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	2	6.1
Setuju	22	63.3
Sangat Setuju	8	24.2
Total	33	100
Mean	4.09	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator Kewajiban dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan ada 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 3,0% dan 2 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 66,1%. Sebanyak 22 orang menyatakan setuju dengan persentase 66.7% dan sangat setuju 8 orang responden dengan persentase 24.2% dengan nilai rerata 4.09. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan merasa harus memiliki kewajiban untuk selalu hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X_{2.6})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Perusahaan mengangkat karyawan menjadikaryawan tetap/jenjang karir meningkat.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	3.0
Tidak Setuju	1	3.0
Kurang Setuju	6	18.2
Setuju	14	42.4
Sangat Setuju	11	33.3
Total	33	100
Mean	4.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator Tujuan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Perusahaan mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap/jenjang karir meningkat ada masing-masing 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan persentase masing-masing 3.0%, dan 6

orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 18,2% serta yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang responden dengan tingkat persentase 42,4% serta 11 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 33,3% dengan nilai rerata 4.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan memiliki tujuan untuk menjadi karyawan tetap diperusahaan/jenjang karir meningkat.

c. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)

Variabel Motivasi (X3) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Hubungan rekan kerja setingkat (X3-1), hubungan atasan dengan karyawan (X3-2), dan Kerjasama antar karyawan (X3-3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.18 s/d 4.20.

Table 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan rekan kerja setingkat (X3.1)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis dan kekeluargaan.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	1	3.0
Setuju	24	72,7
Sangat Setuju	8	24.2
Total	33	100
Mean	4.21	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator Daya Pendorong dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis dan kekeluargaan ada 1 orang responden yang memilih jawaban kurang setuju dengan persentase 3.0% serta 8 responden dengan memilih jawaban sangat setuju dengan persentase 24,2 sementara jawaban setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 72.7% dengan nilai rerata 4.21. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta cukup baik mengenai Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis dan kekeluargaan.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama (X3.2)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerjasama.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Setuju	26	78.8
Sangat Setuju	7	21.2
Total	33	100
Mean	4.21	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Tabel 4.19 indikator Daya Pendorong dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama. Ada masing-masing 2 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase masing-masing 6,1%, 12 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 36,4 % serta 19 orang responden mendominasi dengan jawaban setuju

dengan persentase 57.6% dengan rerata 4.30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Atasan dengan Karyawan (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik(saling menghargai)	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	2	6.1
Setuju	19	57.6
Sangat Setuju	12	36.4
Total	33	100
Mean	4.30	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator Hubungan Atasan dengan karyawan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik (saling menghargai) ada 2 orang responden menyatakan sangat kurang setuju dengan persentase 6,1%, 12 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase 36,4 % serta 19 orang responden mendominasi dengan jawaban setuju dengan persentase 57.6% dengan rerata 4.30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta cukup baik mengenai Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik (saling menghargai).

d. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 5 indikator yang terdiri dari kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), efektivitas (Y.4), kemandirian (Y.5). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.21 s/d tabel 4.25.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.1)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil/ tidak banyak terjadi kecacatan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	3.0
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	3	9.1
Setuju	28	84.8
Sangat Setuju	1	3.0
Total	33	100
Mean	3.85	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator Kualitas dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil/tidak banyak terjadi kecacatan, ada masing-masing 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju dengan masing -masing persentase 3.0% dan kurang setuju 3 orang responden dengan persentase 9,1 % sebanyak 28 responden (84.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.85.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta cukup baik mengenai setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil/tidak banyak kecacatan.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhstandar perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan di setiap bidang.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	3.0
Tidak Setuju	1	3.0
Kurang Setuju	2	6.1
Setuju	25	75.8
Sangat Setuju	4	12.1
Total	33	100
Mean	3.91	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator Kuantitas dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan di setiap bidang, sebanyak 25 responden (75.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta cukup baik mengenai jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan di setiap bidang.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y.3)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	1	3.0
Setuju	23	69.7
Sangat Setuju	9	27.3
Total	33	100
Mean	4.24	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 indikator Ketepatan Waktu dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 23 responden (69.7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.24. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta cukup baik mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas (Y.4)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya selalu memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan, misalnya membantu rekan kerja yang belum selesai pekerjaannya	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	3	9.1
Setuju	27	81.8
Sangat Setuju	3	9.1
Total	33	100
Mean	4.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 indikator dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan, misalnya membantu rekan kerja yang belum selesai pekerjaannya, sebanyak 27 responden (81.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta cukup baik mengenai Saya selalu memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan, misalnya membantu rekan kerja yang belum selesai pekerjaannya.

Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y.5)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Kurang Setuju	4	12.1
Setuju	21	63.6
Sangat Setuju	8	24.2
Total	33	100
Mean	4.12	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 indikator dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sebanyak 21 responden (63.6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.12. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Aplikanusa Lintasarta cukup baik mengenai Saya selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan

ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (sah).

Tabel 4.26
Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X1.1	20.58	6.377	.703	.832
Pernyataan_X1.2	20.91	5.835	.755	.820
Pernyataan_X1.3	20.58	5.752	.786	.813
Pernyataan_X1.4	20.67	6.854	.504	.864
Pernyataan_X1.5	20.82	6.528	.545	.859
Pernyataan_X1.6	20.85	6.320	.647	.840

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (X2) Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X2.1	19.85	8.133	.514	.776
Pernyataan_X2.2	19.24	7.814	.615	.754
Pernyataan_X2.3	20.09	8.960	.266	.827
Pernyataan_X2.4	19.27	7.642	.628	.750
Pernyataan_X2.5	19.36	7.239	.697	.732
Pernyataan_X2.6	19.45	6.568	.642	.746

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (X3) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X3.1	8.52	.695	.649	.518
Pernyataan_X3.2	8.52	.883	.512	.691
Pernyataan_X3.3	8.42	.627	.523	.701

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 3 (tiga) butir pertanyaan pada Lingkungan Kerja Non-Fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.29
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_Y1	16.27	2.705	.441	.651
Pernyataan_Y2	16.21	2.235	.509	.628
Pernyataan_Y3	15.88	2.860	.514	.627
Pernyataan_Y4	16.12	3.235	.361	.682
Pernyataan_Y5	16.00	2.688	.477	.635

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Realibilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada table *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.30

Uji Realibilitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Realibilitas (X2) Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.798 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Realibilitas (X3) Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	3

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.727 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 3 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Realibilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

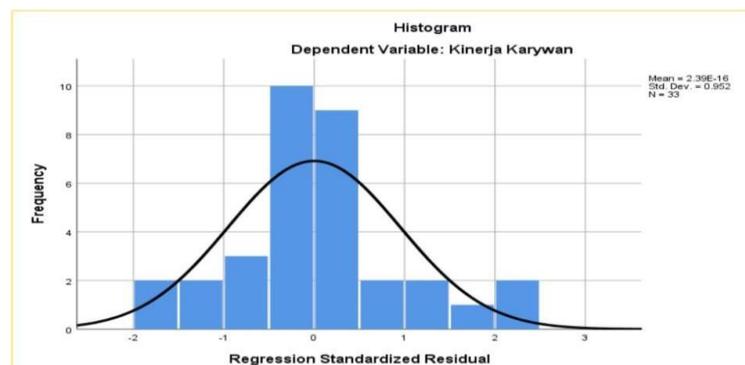
Berdasarkan Tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS versi 26.0 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.696 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

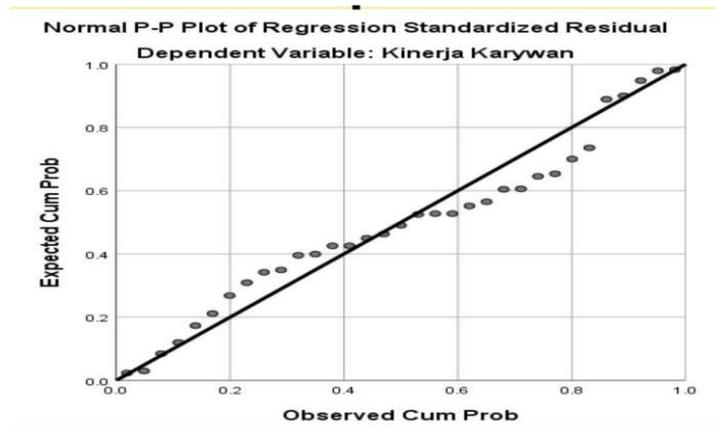
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya hasil pengujian dengan metode grafik histogram model regresi dapat dilihat pada Gambar 4.1



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil pengujian normalitas data Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kinerja Karyawan diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Gambar 4.2 Normal PP Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja karyawan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak dipakai.

Tabel 4.34

Normalitas Data Dengan Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51589713
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.092
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 4.34 di atas diketahui nilai probabilitas p atau Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,193. Karena nilai p yakni 0,193, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antar variabel independent dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independent akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients						
		Unstandardized		Standardized				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance VIF	
1	(Constant)	6.160	3.653		1.686	.102		
	Gaya Kepemimpinan	.204	.110	.304	2.851	.024	.740 1.352	
	Motivasi Kerja	.242	.100	.397	2.420	.022	.740 1.351	
	Lingkungan Kerja Non-fisik	.251	.236	.152	2.064	.006	.975 1.026	

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

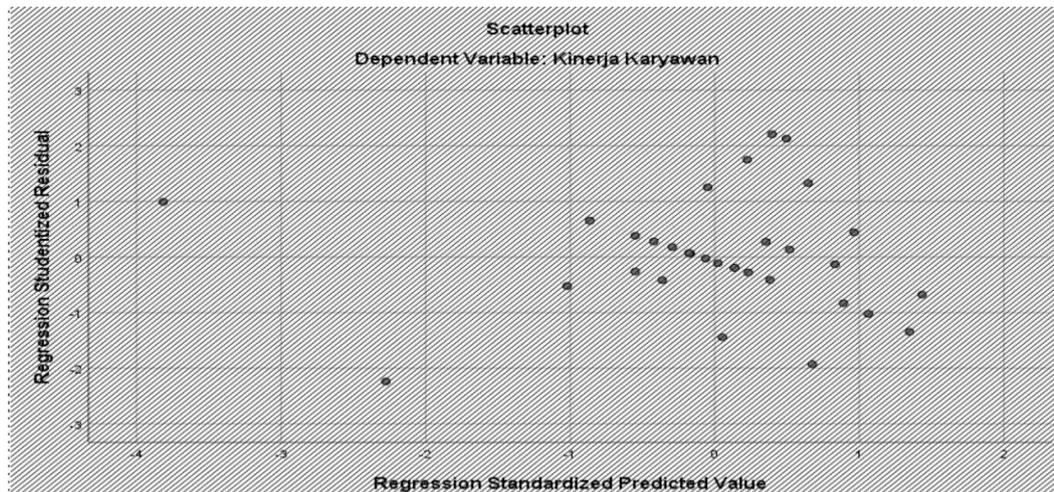
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah $1,352 < 10$ dan nilai tolerancinya adalah $0,740 > 0,10$, untuk variabel Motivasi Kerja nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah $1,351 < 10$ dan nilai tolerancinya adalah $0,740 > 0,10$, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik nilai Variance

Inflation Factor (VIF) adalah $1,026 < 10$ dan nilai tolerancinya adalah $0,975 > 0,10$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.36 Uji Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Coefficients Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.160	3.653		1.686	.102
	Gaya Kepemimpinan	.204	.110	.304	2.851	.024
	Motivasi Kerja	.242	.100	.397	2.420	.022
	Lingkungan Kerja Non-fisik	.251	.236	.152	2.064	.006

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah:

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

$$Y = 6,160 + 0,204 X_1 + 0,242 X_2 + 0,251 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak anggap, baik pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja

Non- Fisik(X2), dan kepemimpinan (X3). Maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 6,160. Artinya tanpa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik maka tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 6,160.

- b) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,204 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya bahwa penurunan Gaya Kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan juga.
- c) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,242 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap Motivasi Kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya bahwa penurunan Motivasi Kerja akan menurunkan kinerja karyawan juga.
- d) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,251 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap Lingkungan Kerja Non- Fisik akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya bahwa penurunan Lingkungan Kerja Non-Fisik akan menurunkan kinerja karyawan juga.

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

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.37 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.981	3	17.994	7.096	.001 ^b
	Residual	73.534	29	2.536		
	Total	127.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-fisik, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 7,096 dengan tingkat signifikansi 0,001. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) adalah menggunakan rumus: $F_{tabel} = F(k;n-k) = F(3(33-3)) = F(3;30)$, jadi F_{tabel} sebesar 2,92 (lihat lampiran tabel F). Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,096 > nilai F_{tabel} artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel.4.38 Uji Parsial

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.160	3.653		1.686	.102
	Gaya Kepemimpinan	.204	.110	.304	2.851	.024
	Motivasi Kerja	.242	.100	.397	2.420	.022
	Lingkungan Kerja Non-fisik	.251	.236	.152	2.064	.006

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan table 4.38 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,851 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,045 dan signifikan sebesar

0,024, sehingga $t_{hitung} 2,851 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,024 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,420 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,045 dan signifikan sebesar 0,022, sehingga $t_{hitung} 2,420 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,022 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,064 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,045 dan signifikan sebesar 0,006, sehingga $t_{hitung} 2,064 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi

Analisis Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel.4.39
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.364	1.59238

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-fisik, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,364 yang didapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36,4% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan,

motivasi dan Lingkungan Kerja Non-fisik sedangkan sisanya ($100\% - 36,4\% = 63,6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independent lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Aplikanusa Lintasarta Medan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} dari Gaya Kepemimpinan sebesar $t_{hitung} 2,851 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,024 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muhammad Syarif Gunawan (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus bertujuan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan telah terlaksana sekaligus telah menyelesaikan menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point 1 dan point 2 yaitu Gaya kepemimpinan di PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang dirasa belum mampu diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mendorong kemajuan kinerja karyawan serta masih perlunya arahan yang maksimal yang dilakukan oleh atasan agar bertambahnya semangat dalam berkerja pada karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di PT Aplikanusa Lintasarta Medan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 2,420 dengan sig 0,022 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain ketika Motivasi yang terdiri dari daya pendorong, kemauan, kerelaan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan maka kinerja karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Vinia Machlidy Tri (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan telah terlaksana sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pemberian motivasi kerja yang diberikan atasan kepada bawahan di PT Aplikanusa Lintasarta Medan sangat kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu jenjang karier /pengangkatan karyawan tetap serta rasa aman secara ekonomi yang dirasakan oleh karyawan sehingga motivasinya juga rendah.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT Aplikanusa Lintasarta Medan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui

uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,064 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,045 dan signifikan sebesar 0,006, sehingga $t_{hitung} 2,064 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siska Sri Dewi (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan dan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu hubungan antara karyawan dan atasan terjalin baik namun kurang komunikasi yang lebih baik, karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} sebesar 7,09 dan F_{tabel} dengan taraf signifikan 0.001. Karena nilai dari F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{hitung} yaitu $7,096 > 0.001$ maka hipotesis ini adalah signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan

bahwa setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik yang dilakuka oleh PT Aplikanusa Lintasarta Medan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan secara bersamaan.

Dengan kata lain ketika Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan emosional. Motivasi kerja yang terdiri dari daya pendorong, kemauan, kerelaan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan. Lingkungan Kerja Non -Fisik yang terdiri dari hubungan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan Kerjasama antar karyawan, maka Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan akan meningkat.

Hasil determinasi (R^2) dari angka Adjusted R Square disebutkan dengan koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36,4% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-fisik. Sedangkan sisanya $100\% - 36,4\% = 63,6\%$ dijelaskan dengan variabel independent lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Non-fisik terhadap kinerja karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari Gaya Kepemimpinan sebesar 2,851 dengan nilai t_{tabel} 2,045. Dengan nilai signifikan 0,024 dimana $0,024 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,851 $> 2,045$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari Motivasi Kerja sebesar 2,420 dengan nilai t_{tabel} 2,045. Dengan nilai signifikan 0,022 dimana $0,022 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,420 $> 2,045$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja Non – fisik sebesar 2,064 dengan nilai t_{tabel} 2,045. Dengan nilai signifikan 0,006 dimana $0,006 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,064 $> 2,045$.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Dibuktikan dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,364 ini berarti kontribusi table variabel independent (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 36.4% sedangkan sisanya sebesar 63.6% dipengaruhi variabel lain di luar model.

B. Saran

1. Disarankan kepada PT Aplikanusa Lintasarta Medan, agar pimpinan dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan, hal ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat, dimana seorang pemimpin harus memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Disarankan kepada PT Aplikanusa Lintasarta Medan untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk membangun kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan, contohnya memperhatikan kemakmuran dan tujuan karyawan dalam bekerja agar tercipta komitmen karyawan di perusahaan tersebut. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu memperhatikan gaji karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta memberi kesempatan para karyawan dapat diangkat menjadi karyawan tetap dengan kurun

jangka waktu tertentu dalam bekerja.

3. Disarankan kepada PT Aplikanusa Lintasarta Medan agar tetap menjaga hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, adanya sikap adil yang diterapkan pimpinan kepada para karyawan dan adanya sikap tegas dan memberikan pengawasan kerja yang dirasa perlu untuk menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik untuk kedepannya.

4. Disarankan kepada PT Aplikanusa Lintasarta Medan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan disarankan juga kepada perusahaan agar memperhatikan karyawan yang tidak dapat bekerja sama didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi buruk. Dengan solusi yang harus dilakukan perusahaan yaitu harus melakukan pendekan dan memberikan arahan serta mengevaluasi kinerja pada karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Azar dan Shafighi. 2018. *The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance*. Volume 3
- Alex S. Nitisemito, 2018. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Bambang, Kusriyanto. 2018. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Halal industry's response to a current and post-COVID-19 landscape and lessons from the past. *Journal of Islamic Marketing*.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Badan Penerbit Rajawali Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Manullang M, Pakpahan M, dan Maisyarah R , 2018. *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Medan: Cita Pustaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Rusiadi, DKK. 2016. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.

- Robbins, Stephen P., 2016. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sumardjo, Mahendra dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. MandarMaju: Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P, Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sujarweni, Wiratna V. 2016. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- 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).

Skripsi

- Vinia Machlidya Tri (2020) Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Diakses pada tanggal 20 Maret 2021 pukul 19:05 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>
- Muhammad Syarif Gunawan (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Karakter Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Padang Sidempuan. Diakses pada tanggal 17 Maret 2021 pukul 18:06 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>
- Siska Sri Dewi (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Diakses pada tanggal 09 Maret 2021 pukul 20:49 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>
- Muhammad Iqbal (2020) Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Lingkungan kerja pada Kinerja Karyawan PT Mitra Jasa Power Kota Medan. Diakses pada tanggal 01 Maret 2021 pukul 09:10 WIB. Melalui: <https://www.repository.pancabudi.ac.id>