

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV MEDAN**

**SKRIPSI**



**AHMAD ZULFIKAR**

**NIM 51151009**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2019 M / 1440 H**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Ekonomi Islam

Oleh :

**Ahmad Zulfikar**

**Nim. 51151009**

**Program Studi**

**EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2019 M/ 1440 H**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ahmad Zulfikar**  
Nim. : 51151009  
Tempat/Tgl. Lahir : Parmonangan, 06 Oktober 1997  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Jl. Besar Tembung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 2019

Yang membuat pernyataan

**Ahmad Zulfikar**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul:

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV MEDAN**

Oleh:

Ahmad Zulfikar

Nim. 51151009

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Ekonomi Islam  
Medan, 27 Mei 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Zuhrinal M. Nawawi, MA  
NIP.197608182007101001

Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I  
NIB. 1100000090

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, M.Ag  
NIP.197601262003122003

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV MEDAN**” an. Ahmad Zulfikar, NIM 51151009 Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 23 juli 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Ekonomi Islam.

Medan, 30 Juli 2019  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Ekonomi Islam

Ketua,

Sekretaris,

**Dr. Marliyah, M.Ag**  
NIP.1976 0126 200312 2 003

**Imsar, M.Si**  
NIP. 1987 0303 201503 1 004

Anggota

1. **Zuhrinal M. Nawawi, MA**  
NIP.1976 0818 200710 1 001

2. **Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I**  
NIP. 1989 0426 201903 1 007

3. **Hendra Harmain, S.E., M.Pd**  
NIP. 1976 0507 200604 1 002

4. **Imsar, M.Si**  
NIP. 1987 0303 201503 1 004

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Dr. Andri Soemitra, MA**  
NIP. 1976 0507 200604 1 002

## ABSTRAK

**Ahmad Zulfikar (2019)**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan. Dibawah bimbingan pembimbing skripsi I Bapak Zuhrial M. Nawawi, MA dan pembimbing II Bapak Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I.

Salah satu permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan adalah penurunan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Rumusan masalah yang digunakan adalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?, seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?, seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda serta Uji Hipotesis Parsial (t), Simultan (f), dan Uji Determinasi ( $R^2$ ). Sedangkan pengumpulan data menggunakan data primer yang langsung diperoleh dari para sampel yang dipilih. Data yang dikumpulkan yaitu jawaban-jawaban dari kuesioner yang telah dibuat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode analisis regresi linear berganda dengan alat bantu perangkat lunak SPSS Versi 20. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dan uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan t hitung sebesar (4,336), lingkungan kerja dengan t hitung sebesar (3,701) dan motivasi kerja dengan t hitung sebesar (3,460) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti mampu menjelaskan 71,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 29,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, segala puji syukur disampaikan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua yang penuh dengan kekhilafan dalam bertindak dan berpikir. Sholawat dan salam diutarakan kepada baginda Nabi Muhammad Saw beserta dengan keluarga dan para sahabatnya. Semoga di hari akhir kelak kita semuanya sebagai umatnya mendapatkan siraman syafa'atnya di yaumul akhir kelak.

Terucap rasa syukur yang teramat karena penulis bersyukur bisa menyelesaikan karya ilmiah skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan” dengan lancar tanpa memiliki kesulitan yang berarti.

Dalam penulisan skripsi ini disadari begitu banyak pertolongan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Sebab tanpa adanya pertolongan tersebut tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat sesuai dengan waktunya. Oleh karenanya, penulis pun menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Saidurrahman Harahap, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara dan Wakil Dekan I, II, III.
3. Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Zuhrinal M. Nawawi, MA, dan Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membina penulis untuk menyusun skripsi ini.
5. Dr. Marliyah, M.Ag selaku Penasehat Akademik yang turut berperan dalam membantu penulis untuk penyusunan proposal skripsi.
6. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara yang juga telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk mendidikan

penulis menjadi mahasiswa yang memiliki pendirian dan mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat kepada orang-orang yang belum mengetahui mengenai Ekonomi Islam.

7. Kepada Bapak Budi Susanto sebagai Kepala Bagian SDM, Bapak Sutrisno sebagai Sub Bagian Pengembangan SDM dan Bapak Zulifkar sebagai Sekretaris Bagian SDM PTPN IV Medan yang berekanan meluangkan waktunya untuk penulis dapat melakukan penelitian
8. Teruntuk yang paling istimewa kepada Ayah dan Ibu penulis, abang-abang dan kakak-kakak saya, yang selalu memberikan motivasi, nasihat inspirasi, dan doa selama perkuliahan dan selama penulisan skripsi ini.
9. Seluruh sahabat seperjuangan Fakultas Ekonomi dan bisnis islam UIN SU, jurusan Ekonomi Islam- C dan teman-teman semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih karena telah memberikan warna dan kebersamaan selama perkuliahan di UIN SU.
10. Teruntuk kepada saudari Nela Sari Spd, yang selalu memberikan semangat motivasi serta meluangkan waktunya dalam membantu peneliti baik itu tenaga maupun pikiran sehingga skripsi ini selesai

Penulis telah berupaya dengan sekuat tenaga dalam menyelesaikan skripsi ini, namun disadari masih terdapat banyak kekurangan yang kiranya dari sisi isi dan tata bahasanya. Sembari itu penulis menantikan saran dan kritik yang berguna untuk menyempurnakan skripsi ini. Pada akhir kata ini penulis dapat menyampaikan rasa terimakasih dan berharap apa yang ada di dalam skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semuanya. Amin.

Medan, 27 Mei 2019

Penulis

Ahmad Zulfikar

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan dan Kegunaan .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b>	
A. Gaya Kepemimpinan .....	9
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	9
2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan .....	10
3. Sifat-Sifat Pemimpin.....	13
4. Fungsi Gaya Kepemimpinan .....	14
5. Tipe Gaya Kepemimpinan .....	16
6. Kepemimpinan dalam Islam .....	17

B. Lingkungan Kerja .....	19
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	19
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	20
3. Indikator Lingkungan Kerja .....	21
C. Motivasi Kerja .....	22
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	22
2. Motivasi Kerja Berdasarkan Perspektif Islam .....	23
3. Teori-Teori Motivasi Kerja .....	24
4. Indikator Motivasi Kerja .....	26
D. Kinerja .....	27
1. Pengertian Kinerja .....	27
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	28
3. Penilaian Kinerja .....	31
E. Penelitian Terdahulu .....	32
F. Kerangka Teoritis .....	33
G. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Lokasi dan Penelitian .....	36
C. Jenis dan Sumber Data .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Definisi Operasional .....	38
F. Analisis Data .....	43
1. Statistik Deskriptif .....	43
2. Uji Kualitas Data .....	43
3. Uji Asumsi Klasik .....	44
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	46

## **BAB IV TEMUAN PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	47
1. Visi dan Misi PTPN IV Medan .....	48
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	48
B. Hasil Penelitian .....	50
1. Analisis Deskriptif .....	50
2. Uji Kualitas Data .....	51
a. Uji Validitas .....	51
b. Uji Reliabilitas .....	53
3. Uji Asumsi Klasik .....	53
a. Uji Normalitas .....	54
b. Uji Multikolinearitas .....	56
c. Uji Heterokedastisitas .....	57
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
a. Uji Simultan (Uji F) .....	57
b. Uji Parsial (Uji t) .....	58
c. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
C. Interpretasi Hasil Penelitian .....	62
1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	62
2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	63
3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	63

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	65
B. Saran-Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan SDM Tahun 2014-2017 .....	1
2. Tinjauan Penelitian terdahulu.....	32
3. Jumlah Sampel .....	38
4. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	39
5. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	40
6. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	41
7. Kinerja (Y) .....	42
8. Skala Likert .....	43
9. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
10. Deskriptif Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	50
11. Deskriptif Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
12. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	51
13. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	52
14. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	52
15. Hasil Uji validitas Kinerja.....	52
16. Hasil Pengujian Realibilitas .....	53
17. Hasil Uji Normalitas .....	54
18. Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
19. Hasil Uji antara Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	58
20. Hasil Uji t Statistik antara Variabel .....	58
21. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	34
2. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV.....	49
3. Histogram Dependent Variabel: Kinerja.....	55
4. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual Dependent Variabel :Y .....	55
5. Heterokedastisitas.....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Surat izin riset penelitian
3. Surat Balasan Penelitian Perusahaan
4. Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan SDM Tahun 2014-2017
5. Laporan Absensi Karyawan SDM
6. Tabel r
7. Hasil Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan
8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
10. Hasil Uji validitas Kinerja
11. Hasil Pengujian Realibilitas
12. Hasil Uji Normalitas
13. Hasil Uji Multikolinearitas
14. Hasil Uji antara Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
15. Hasil Uji t Statistik antara Variabel
16. Tabel 4.13 Uji Determinasi ( $R^2$ )
17. Daftar Kuesioner
18. Struktur Organisasi Perusahaan.
19. Hubungan Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
20. Histogram Dependent Variabel: Kinerja
21. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual Dependent Variabel: Y
22. Uji Heterokedastisitas

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Menurut Amstrong dan Baron kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>1</sup> Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>2</sup> Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan.

Perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut Robbins Pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbin yaitu dilihat dari ketepatan waktu.<sup>3</sup> Ketepatan waktu dalam hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bagian SDM pada tabel 1.1

---

<sup>1</sup>Amstrong dan Baron, *Manajemen Kinerja Realitas Baru*, (London: Institute of Personalia dan Pembangunan, 1998), h.15

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Edisi 2 cet 2 (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2004), h.309

<sup>3</sup>Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h.260

**Tabel 1.1****Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan SDM Tahun 2014-2017**

PTPN IV tahun 2014-2017	Kehadiran	Ketidak hadiran	Cuti	Sakit
2014	89 %	4%	4%	3%
2015	85%	6%	5%	4%
2016	83%	9%	3%	5%
2017	80%	11%	1%	2%

Sumber : Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Bagian SDM

(2018)

Dapat dilihat dari tabel 1.1 kenaikan pada tingkat ketidak hadiran karyawan meningkat. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan terhambat. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan. Ini artinya indikator kinerja mengalami penurunan bervariasi. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis mengambil tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dikarenakan peneliti tertarik dengan ke-3 faktor tersebut dalam penelitian ini dibanding faktor yang lainnya.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja bawahannya. Dengan demikian seorang pemimpin harus dapat menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengan memimpin, sehingga timbul rasa saling hormat-menghormati, percaya-memercayai, saling tolong-menolong dan senasib sepenanggungan. Seorang pemimpin harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu menyusun rencana tentang apa yang dilakukan.

Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibanding karyawan yang akan dipimpinnya. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan perusahaan. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu perusahaan

untuk mencapai terciptanya tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu organisasi. Maka perusahaan perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin perusahaan yang kompeten dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target dan visi misi perusahaan tersebut.

Selain gaya kepemimpinan, faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap dan terampil melainkan juga membutuhkan orang yang giat bekerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sesuai visi misi tujuan dari organisasi. Menurut Sarwoto mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan bekerja kepada para bawahan sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Karena tidak akan optimal jika karyawan itu sendiri tidak giat bekerja dan tidak mau bekerja keras.<sup>4</sup>

Maka dalam hal ini pemimpin dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan memotivasi karyawan agar giat bekerja serta dapat menjalankan tujuan perusahaan agar tercapai dan terlaksana dengan baik. Selain itu karyawan harus mampu mengikuti intruksi yang diberikan oleh pimpinan mengenai dorongan dan semangat yang diberikan oleh pimpinan dan yang dipimpin, dengan begitu terjadi sinkronisasi antara pimpinan dan yang dipimpin. Hal tersebut bisa membuat optimalnya kinerja karyawan sehingga karyawan semangat dan termotivasi untuk menjalankan aktivitasnya diperusahaan tersebut. Dampak buruk dari kurangnya motivasi terhadap karyawan mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan rasa malas bekerja. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, yang berimbas kepada penurunan target dari perusahaan.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Menurut Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak

---

<sup>4</sup> Sarwoto, *Struktur Organisasi Perusahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), h.135

langsung.<sup>5</sup> Maka dari itu, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti ruangan fisik yaitu ruangan yang nyaman dan bersih, serta lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan bagian SDM PTPN IV Medan. Di mana permasalahan yang dihadapi oleh pimpinan SDM adalah pimpinan yang tidak mampu memberikan solusi dari setiap permasalahan yang ditemui dalam aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, sesuai dengan teori Patch Goal Theory dimana teori ini menerangkan seorang pemimpin dapat berkomunikasi dua arah, artinya pemimpin dapat mendengarkan ide-ide bawahan sebelum mengambil keputusan untuk menerapkan suatu kebijakan dan kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lain disebabkan tidak adanya sebuah teguran atau pun motivasi secara langsung yang dilakukan oleh kepala bagian SDM, sebab pimpinan SDM hanya berkomunikasi kepada asistennya saja untuk memberikan perintah atau tugas yang harus dikerjakan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara saya kepada bapak Sutrisno selaku kepala sub bagian pengembangan SDM mengenai kondisi lingkungan kerja, beliau mengatakan bahwa “lingkungan kerja disini kurang kondusif, seperti ruangan kerja yang cukup kecil sementara pegawai didalamnya cukup banyak menyebabkan kami kadang merasa terganggu dengan hal tersebut dan hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lain kurang kompak, adanya kesenjangan sosial pada karyawan,”<sup>6</sup> berdasarkan wawancara saya juga dengan bapak zulifkar bagian sekretaris SDM dan beliau juga karyawan yang

---

<sup>5</sup>Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jogjakarta: Gaja Mada university press, 2006), h.23

<sup>6</sup>Sutrisno, Sub Bagian Pengembangan SDM PTPN IV Medan, wawancara di medan, tanggal 11 februari 2019

dituakan, beliau mengatakan bahwa “kurangnya rasa solidaritas pada setiap karyawan, kurang kompak dan kurangnya rasa hormat-menghormati pada sesama karyawan”.<sup>7</sup> Bahkan beliau lebih menegaskan mengenai keridakadaan rasa hormat-menghormati sesama karyawan, sebab bagian SDM sendiri di dominasi oleh karyawan muda yang berintelektual dan berkompeten, seharusnya kondisi seperti ini harus selalu diimbangi dengan rasa hormat-menghormati. Selain itu juga permasalahan yang muncul pada saat saya melakukan penelitian sering saya jumpai ketika melakukan penelitian yakni banyak karyawan yang melanggar SOP (Standard Operasional Prosedur) yakni keterlambatan karyawan dalam do’a pagi dan ketidak beradaan di ruangan ketika jam kerja diluar urusan kerja di sebabkan kurangnya pengawasan pimpinan. Oleh karena itu, apabila karyawan terlambat mengikuti do’a pagi dikenakan sanksi berupa infaq sebesar Rp 10.000,- yang akan disumbangkan ke panti asuhan atau orang yang membutuhkan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data dari buku besar bagian SDM bahwa karyawan yang terlambat untuk mengikuti do’a pagi pada 21 Januari s/d 21 Februari. Pada bulan Januari minggu Pertama sebanyak 3 pegawai terlambat mengikuti do’a dengan unit kerja yang berbeda yaitu: divisi Pengembangan SDM 1 orang dan divisi Krani 2 orang, selanjutnya pada minggu kedua di bulan Januari yang terlambat bertambah 5 orang dengan divisi yang berbeda yaitu: divisi Kesehatan dan Budaya Organisasi 1 orang, divisi Krani 3 orang dan divisi Administrasi Personalia 1 orang. Selanjutnya Minggu ketiga bulan Februari pegawai yang terlambat bertambah lagi dengan jumlah 7 orang dengan divisi yang berbeda yaitu: divisi Staf Sub Bagian Administrasi Personalia sebanyak 3 orang, divisi Krani 2 orang, divisi sekretaris 1 orang dan divisi Staf Assesment Center. Selanjutnya minggu keempat bulan Februari pegawai yang terlambat tetap 7 orang dengan divisi yang berbeda yaitu: divisi Pengembangan SDM 1 orang, divisi Krani 4 orang dan divisi Staf Kesehatan dan Budaya Perusahaan 2 orang. Selanjutnya minggu kelima bulan Februari pegawai yang terlambat berkurang 5

---

<sup>7</sup> Zulifkar, Sekretaris SDM PTPN IV Medan, wawancara di medan, tanggal 11 februari 2019.

orang dengan divisi yang berbeda yaitu: divisi Krani 3 orang dan divisi Staf Pengembangan SDM 2 orang.

Seharusnya kondisi seperti ini harus selalu terevaluasi dengan baik oleh pimpinan SDM sendiri, melihat dari tugas seorang pemimpin yakni harus dapat memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan-karyawannya. Dan kehadiran bagian SDM sendiri di tengah-tengah perusahaan PT. Nusantara IV yaitu harus dapat memberikan percontohan bagi setiap bagian di PTPN IV, sebab jika dilihat bahwa tugas dari bagian SDM diantaranya ialah penilaian kinerja karyawan, rekrutmen, mutasi dan promosi. Keberadaan SDM seharusnya dapat menjadikan bagian SDM dipandang baik dan kehadirannya menjadi tombak keberhasilan sebuah perusahaan, karena peran dari SDM sendiri yakni melakukan pengrekrutmen karyawan-karyawan terbaik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik di PTPN IV.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, penelitian mengidentifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Pimpinan yang tidak mampu dengan sendirinya memberikan solusi dari setiap permasalahan yang ditemui dalam aktivitas perusahaan.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja sehingga pegawai merasa terganggu.
3. kurangnya rasa solidaritas pada setiap karyawan, kurang kompak dan kurangnya rasa hormat-menghormati pada sesama karyawan
4. Kurangnya pengawasan pemimpin dilapangan sehingga berdampak pada banyaknya karyawan yang terlambat.
5. Kurangnya komunikasi dan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang terlambat dan absen

6. Ketidak disiplin karyawan yang ditunjukkan dengan ketidak hadiran yang meningkat

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas maka penelitian ini dibatasi tentang gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan penelitian pendahuluan yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan ?

### **E. Tujuan dan Kegunaan**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PTPN IV Medan. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang telah dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.

- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.

## 2. Kegunaan penelitian

### a. Bagi penulis

Untuk memperkaya wawasan pengetahuan ilmiah sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

### b. Bagi perusahaan

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- 2) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi pegawai dan tanggapan karyawan terhadap regulasi yang dibuat oleh perusahaan.
- 3) Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil langkah perbaikan atau melanjutkan program yang belum tercapai.

### c. Bagi pembaca

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi semua pihak yang membacanya
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Gaya kepemimpinan

##### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.<sup>8</sup> Definisi lain kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka.<sup>9</sup>

Anoraga, 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.<sup>10</sup>

Berbagai definisi mengenai gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan para ahli kelihatannya tidak berisi hal-hal selain itu. Perbedaan-perbedaan diantara para peneliti mengenai teori mereka tentang gaya kepemimpinan menimbulkan perbedaan-perbedaan didalam pemilihan fenomena untuk melakukan penyelidikan dan kemudian menimbulkan perbedaan-perbedaan dalam menginterpretasikan hasil-hasilnya. Jadi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yaitu:

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>8</sup> Sunarto, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta : Amus,2005), h.33

<sup>9</sup> Zuhri M. Nawawi, *Pengantar Bisnis*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), h. 116

<sup>10</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1992), h.214

2. Seni mempengaruhi dan mengerahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengerahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## 2. Teori-Teori Kepemimpinan

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan sekarang ini telah menjadi semakin berkembang, beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut.<sup>11</sup>

### a. Teori Sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan oleh sifat dan karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dianggap layak untuk memimpin. Adapun karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimaksudkan diatas, antara lain:

#### 1) Intelegensia

Dimana seorang pemimpin memiliki diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasan itu lah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

#### 2) Kepribadian

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti;

- a) Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
- b) Memiliki daya ingat yang kuat.
- c) Sederhana, dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.

---

<sup>11</sup> Veitzhal Rivai, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Tiga, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2011), h.7

- d) Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
- e) Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
- f) Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

### 3) Karakteristik fisik

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

#### **b. Teori Perilaku**

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan suatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi yang berorientasi pada tugas
- 2) Fungsi yang berorientasi orang atau penilaian kelompok (sosial)

#### **c. Teori Situsional**

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini menyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

#### **d. Teori Jalan Kecil-Tujuan (Patch Goal Theory)**

Adapun teori ini memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan sebagai berikut:

##### 1) Kepemimpinan Direktif

Aktivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuai bidangnya masing-masing yang tertuju pada satu tujuan organisasi. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

## 2) Kepemimpinan Supportif

Tipe kepemimpinan ini berbentuk keikut-sertaan atau keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri. Bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

## 3) Kepemimpinan Partisipasif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Artinya pemimpin dapat mendengarkan ide-ide bawahan sebelum mengambil keputusan untuk menerapkan suatu kebijakan. Dalam menjalankan fungsinya ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong untuk selalu berkomunikasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Setiap anggota didorong agar aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya, sesuai dengan posisi atau jabatan dan wewenang masing-masing. Kondisi partisipasi peserta akan mendorong efisiensi penyelesaian masalah, penetapan keputusan dan penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan.

### e. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah yang arbitre. Pengawasan dilakukan secara ketat agar pekerjaan yang ada dilakukan secara efisien, namun keras dan kaku. Pemimpin hanya mentolerir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip yang telah diatur. Dalam teori ini otokrat dibedakan menjadi tiga, yaitu otokrat keras, otokrat lembut dan otokrat inkompeten.

Otokrat keras pada intinya memiliki sifat tepat, seksama dan sesuai dengan prinsip, namun keras dan kaku, dan tidak mau mendegelasikan otoritas. Sedangkan otokrat lembut, pemimpin hanya mentolerir keputusan yang sesuai dengan perintah dan prinsip yang telah ditetapkan. Tetapi pemimpin memiliki sikap royal terhadap anggota dan karyawan. Berbeda dengan kedua tipe tersebut, otokrat inkompeten tidak mengindahkan moral.

#### **f. Teori Laissez Faire**

Teori ini menjelaskan pemimpin yang kurang mampu mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dan tanggung jawab yang ada disekitarnya akan diserahkan secara penuh kepada bawahannya. Akibatnya, kelompok yang dipimpinnya menjadi tidak terurus, tidak terkontrol dan tidak terkendalikan.

### **3. Sifat-Sifat Pemimpin**

Secara umum, sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seseorang pemimpin sebagai berikut:<sup>12</sup>

#### **a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab**

Apabila seseorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan kalau perlu dari organisasi buruh.

#### **b. Kemampuan untuk bisa perceptive (persepsi)**

Perceptive (persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Seseorang pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka sebagai ambisi yang ada. Disamping seorang pemimpin harus memiliki persepsi intropektif (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan layak untuknya.

#### **c. Kemampuan untuk menentukan prioritas**

Pimpinan yang pandai adalah seseorang dengan kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini dianggap penting karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan datang bersamaan dan berkaitan satu dengan yang lainnya.

---

<sup>12</sup> Ratno Pandjojo Heid dkk, *Manajemen Personalia Edisi ke Empat*, (Yogyakarta: BFEE, 2000), h.222

#### **d. Kemampuan bersikap objektif**

Objektif adalah kemampuan untuk melihat suatu masalah secara rasional dan personal.

#### **e. Kemampuan berkomunikasi**

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak dikuasi.

### **4. Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Fungsi sering diartikan dengan kegunaan suatu hal, sedangkan, fungsi gaya kepemimpinan sangat berhubungan dengan situasi sosial dalam kelompok atau organisasi dimana seorang pemimpin kelompok itu berbeda. Fungsi gaya kepemimpinan merupakan gejala sosial karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial.

Kepemimpinan memiliki dua dimensi interaksi sosial yang harus diperhatikan:<sup>13</sup>

#### **a. Dimensi kemampuan pemimpin mengarahkan (direction)**

Dimensi ini merupakan aktivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuai bidang masing-masing yang tertuju pada satu tujuan organisasi. Dimensi tidak boleh dilihat dari segi aktivitas pemimpin, tetapi terlihat dari anggota organisasinya.

#### **b. Dimensi tingkat dukung (support) dari anggota organisasinya**

Dimensi ini terbentuk keikut-sertaan atau keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Gaya kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

---

<sup>13</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University press 2001), h.135

Dari kedua dimensi tersebut, secara operasional dapat dibedakan menjadi enam pokok fungsi gaya kepemimpinan, kemudian keenam kelompok itu dibedakan menjadi dua dimensi, pengelompokkannya adalah dimensi kemampuan pemimpin didalam mengarahkan terdiri dari fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi pengendali, dan fungsi keteladanan. Sedangkan pada dimensi tingkat dukungan (support) dari anggota organisasinya terdiri dari fungsi partisipasi dan fungsi delegasi. Untuk lebih jelasnya keenam fungsi tersebut:

1) Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, namun harus komunikatif karena sekurang-kurangnya harus dimengerti oleh anggota organisasi yang menerima perintah.

2) Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, karena berlangsung dalam bentuk interaktif antara pemimpin dan anggota organisasinya. Fungsi ini dapat diwujudkan pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan (input) apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis.

3) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini bersifat komunikatif dua arah. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong untuk selalu berkomunikasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Setiap anggota didorong agar aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya, sesuai dengan posisi/ jabatan dan wewenang masing-masing. Kondisi partisipasi peserta akan mendorong efisiensi penyelesaian masalah, penetapan keputusan dan penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan.

4) Fungsi delegasi

Fungsi delegasi adalah pemimpin dalam melimpahkan sebagai wewenangnya kepada staf pemimpin yang membantunya. Fungsi pendelegasian pada dasarnya berarti persetujuan akan pemberian izin anggota organisasi dalam posisi tertentu untuk menetapkan keputusan.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi cenderung bersifat komunikasi satu arah, namun akan lebih efektif jika dilaksanakan melalui komunikasi dua arah. Fungsi ini dilaksanakan melalui kegiatan kontrol atau pengawasan, bimbingan kerja, memberikan penjelasan dan contoh dalam bekerja, latihan di lingkungan organisasi lain. Pengawasan yang bersifat pengendalian dilakukan pada saat kegiatan berlangsung, dengan maksud preventif yakni mencegah terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melaksanakan keputusan atau perintah pemimpin.

#### 6) Fungsi keteladanan

Para pemimpin merupakan tokoh utama dilingkungan masing-masing. Seorang pemimpin teratas diantara pemimpin yang membantunya dan orang-orang yang dipimpin lainnya, merupakan tokoh sentral yang menjadi pusat perhatian. Seorang pemimpin harus mampu memberikan keteladanan yang baik bagi para bawahannya, dan menghiasi dirinya dengan sifat-sifat terpuji. Karena sikap dan perilaku pemimpin selalu dapat dirasakan dan diamati orang-orang yang dipimpinnya.

### 5. Tipe Gaya Kepemimpinan

Secara teoritis ada banyak kepemimpinan yang telah diungkapkan oleh para ahli, diantara tipe-tipe kepemimpinan itu menurut Nawawi adalah:<sup>14</sup>

#### a. Tipe pengayom (*headmanship*)

Tipe pengayom ini menunjukkan seorang pemimpin selalu bersedia melakukan segala sesuatu untuk kepentingan organisasinya, ia menjadi tumpuan dan harapan karena mampu mengayomi anggotanya. Pemimpin juga selalu berada paling depan dalam melindungi membela dan memperjuangkan kepentingan anggota, baik secara perorangan maupun secara keseluruhan. Sebagai seorang pemimpin selalu berpihak pada yang benar dan bermanfaat bagi orang yang di bawahnya.

---

<sup>14</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University press 2001), h.165

### b. Tipe kepemimpinan bebas (Laizze Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijadikan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

### c. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menetapkan manusia sebagai faktor utama dalam setiap organisasinya. Pemimpin memandang dan mentapkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspek, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin.

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan dalam unit masing-masing

## 6. Kepemimpinan Dalam Islam

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ  
 أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنْتُكُمْ رَاعٍ وَكُنْتُكُمْ مَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ  
 فَأَلَأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْنُونٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ  
 بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْنُونَةٌ  
 عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ عَنْهُ فَكُنْتُكُمْ رَاعٍ وَكُنْتُكُمْ مَسْنُونٌ  
 عَنْ رَعِيَّتِي. (اخرجه البخارى فى كتاب العتق)

Artinya:

*Hadis Abdillah Bin Umar r.a bahwasannya Rasulullah saw, bersabda. "Setiap orang diantara kalian adalah pemimpin, dan bertanggung jawab atas yang dipimpinnya. Maka seorang pemimpin besar yang memelihara manusia bertanggung jawab atas mereka. Seorang laki-laki adalah pemimpin keluarganya dan ia bertanggung jawab atas mereka. Adapun wanita bertanggung jawab memelihara anggota keluarga suaminya dan ia (akan) diminta pertanggung jawabannya atas mereka. Hamba sahaya memiliki tanggung jawab untuk memelihara kekayaan tuannya dan bertanggung jawab atas hal itu. Ketahuilah bahwa setiap orang diantara kalian adalah pemelihara (pemimpin) dan setiap orang diantara kalian akan diminta pertanggung jawaban tentang piaraannya". (Ditakhrij oleh Bukhari dalam kitab al-'Itq)<sup>15</sup>*

Hal yang paling mendasar yang dapat diambil dari hadits diatas adalah prinsip kepemimpinan dalam islam pada hakikatnya merupakan perwujudan eksistensi manusia sebagai khalifah maupun sebagai hamba Allah. Dalam arti kata mengimplementasikan secara positif hubungan dengan Allah dan hubungan kepada sesama manusia.

Allah SWT memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-qur'an kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan:

QS. Al-Baqarah (2:30) menyebutkan:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً  
 قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ  
 بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

<sup>15</sup> Imam Bukhari, *Shahih Bukhari*, juz. 1 (Semarang : Toha Putra)

Artinya:

*(ingatlah) ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menyalahkan nama-Mu?” Dia berfirman “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”<sup>16</sup>*

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri.<sup>17</sup> Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaanya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedermyati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

---

<sup>16</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Insan Media Perkasa), h.

<sup>17</sup> Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djembatan 2000), h.226

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.<sup>18</sup>

Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas kerja pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi. Adapun keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an (Ali imran: 159)

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ  
 حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ  
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya:

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah pada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.*<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Sedermayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), h.21

<sup>19</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Jakarta: PT. Insan Media Perkasa, h.103

## 2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

### a. Lingkungan kerja fisik,

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### b. Lingkungan kerja non fisik,

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan bawahan.

## 3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu :<sup>20</sup>

### a. Hubungan Karyawan

Dalam karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Sedangkan hubungan kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

### b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### c. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan

---

<sup>20</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), h.38-42

maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik

#### **d. Penerangan**

Dalam hal ini, penerangan bukan terbatas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

#### **e. Sirkulasi Udara**

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertamayang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara

#### **f. Keamanan**

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketengangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **C. Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>21</sup> Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.<sup>22</sup> Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Tujuan dari pemberian motivasi adalah:<sup>23</sup>

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggin rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

## 2. Motivasi Kerja Berdasarkan Perspektif Islam

Motivasi sangat lah penting bagi umat yang beragama, terutama islam. Islam mengajarkan kita untuk tetap semangat dalam menjalankan kegiatan demi mendapatkan hasil yang terbaik. Seperti firman Allah dalam Surah Ar-Ra'd ayat: 11

---

<sup>21</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h.143

<sup>22</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), h.378

<sup>23</sup> Ibid, h.146

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ  
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ  
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya:

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra’d; 11)<sup>24</sup>*

Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun deikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

### 3. Teori-Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori-teori motivasi berikut ini merupakan hal yang terpenting dalam memperhatikan para pimpinan atau manajer dalam memimpin karyawannya.

---

<sup>24</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur’an dan Terjemahan, (Jakarta: PT. Insan Media Perkasa), h.370

Menurut Sutrisno menyatakan bahwa teori motivasi dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses. Kedua hal diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :<sup>25</sup>

**a. Teori kepuasan**

Teori ini mendasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan individu yang menyebabkan bertindak dan perilaku dengan cara tertentu, teori ini memusatkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya

**b. Teori Motivasi Proses**

Teori proses ini berlawanan dengan teori kebutuhan seperti yang diuraikan diatas teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya jika bekerja baik saat ini akan memperoleh hasil yang baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai ini merupakan cerminan kegiatan hari kemarin.

Ada lima tingkat kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai motivasi yang paling tinggi yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus terpenuhi terlebih dahulu agar lebih hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan

---

<sup>25</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h.121

bekerja itu ia akan mendapat imbalan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

#### 2) Kebutuhan Keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan keselamatan/rasa aman. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, tempat kerja yang aman dan sebagainya.

#### 3) Kebutuhan Berkelompok

Setelah kebutuhan keselamatan/rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin dicintai, ingin memiliki dan dimiliki. Kebutuhan ini hanya dapat dipenuhi bersama masyarakat karena orang lainlah yang dapat memenuhinya. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bekerja sama, menjadi organisasinya dan sebagainya.

#### 4) Kebutuhan penghargaan

Setelah kebutuhan kelompok terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan/ingin berprestasi. Contoh ingin mendapat ucapan terima kasih, menunjukkan rasa hormat, mendapat penghargaan, menjadi pejabat, status simbol. Simbol yang dimaksud berupa tempat belanja, merek mobil/jam tangan dan sebagainya.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri yang merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, melainkan karena kesadaran diri dan keinginan diri sendiri. Contoh memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsinya akan tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang. Untuk memenuhi kebutuhan ini biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.

Jadi berdasarkan beberapa teori tentang motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuannya. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

#### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara Petunjuk penilaian untuk daftar pernyataan mengenai motivasi berprestasi, yaitu :<sup>26</sup>

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan akan membuat perencanaan dalam hal tersebut
- c. Ketekunan, yaitu melaksanakan kegiatan atau pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- d. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Apabila seseorang memiliki ciri-ciri diatas berarti seseorang itu memiliki motivasi yang tinggi. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan atau pekerjaan. Kegiatan atau pekerjaan akan berhasil baik jika karyawan tekun dalam menjalankan atau mengerjakan tugas, ulet dalam memecahkan berbagai permasalahan dan hambatan secara mandiri.

### **D. Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah seperangkat hasil yang yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang siminta. Jadi kinerja pegawai merupakan hsail kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kiantitas berdasarkan standar kerja yang sitentukan. Peningkatan kualitas kinerja

---

<sup>26</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2000), h.111

sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja.<sup>27</sup>

Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya.<sup>28</sup> Simanjuntak berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.<sup>29</sup> Sedangkan menurut Gibson kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan<sup>30</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja di atas, maka secara umum mengenai kinerja adalah suatu hasil nyata dari segala usaha yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan yang diharapkan perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara, menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal

---

<sup>27</sup>Isnaini Harahap, "Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara" dalam *Jurnal At-Tawassuth* : Januari 2019, h. 67

<sup>28</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2004), h.67

<sup>29</sup>Simanjuntak Lewa, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), h.235

<sup>30</sup> Donnelly Ivancevich Gibson, *Organisasi Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1994), h.213

dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.<sup>31</sup>

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja berpengaruh oleh tiga faktor,<sup>32</sup> yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - 1) Persepsi
  - 2) Attitude
  - 3) Personality
  - 4) Pembelajaran
  - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - 1) Sumber daya
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Penghargaan
  - 4) Struktur
  - 5) Job design

Kinerja merupakan pengukuran terhadap kerja hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

- a) Iklim organisasi

Iklim organisasi dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan

---

<sup>31</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*,(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h.15

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.14

<sup>33</sup> Robbins Stephen P, *Organizational Behaviour*, (Jakarta: Gramedia Jakarta, 2006), h.121

bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja

b) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi

c) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang baik dapat diandalkan menjadi tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja pegawai

e) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha meningkatkan hasil yang dicapainya.

f) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang dengan berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

g) Daya tahan atau kehandalan

Daya tahan diartikan apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

h) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi sehingga dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan

memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

i) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai yang diinginkan bersama.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a) Faktor intern

Faktor intern merupakan faktor dari dalam pribadi karyawan seperti: kualitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan, inisiatif, kehandalan karyawan, disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat tercipta apabila munculnya motivasi dalam diri karyawan.

b) Faktor ekstern

Faktor ekstern merupakan faktor dari luar seperti: iklim, organisasi, penghargaan, lingkungan dan sumber daya manusia. Faktor ekstern dapat menjadi pendukung yang baik dalam kinerja karyawan apabila gaya kepemimpinan dari pemimpin mampu membentuk sistem pekerjaan maupun sistem di organisasi yang kondusif sehingga nantinya akan mendukung kinerja karyawan.

### 3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Nawawi ialah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi.<sup>34</sup>

Perlunya dilakukan penilaian kinerja karyawan ialah untuk mengetahui tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga dapat diketahui dengan pasti kondisi karyawan, seperti karyawan yang berprestasi, karyawan yang kerjanya rendah dan yang terutama adalah manajemen dapat

---

<sup>34</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), h.23

segera mengambil keputusan untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Menurut Dharma indikator-indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain.<sup>35</sup>

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan mutu yang maksimal pula.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang diberikan dengan penyelesaian tugas atau amanah yang diberikan karyawan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

## E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Hubungan Variabel Penelitian
Salwa Kusumawati	2016	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Pegawai</i>	Secara parsial dan simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi	Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Variabel Y

<sup>35</sup>Agus Dharma, *Manajemen Berbisnis Sekolah*, (Jakarta: Depdiknas, 2003), h.355

		<i>di Badan Pegawaia Daerah Kabupaten Sukoharjo</i> <sup>36</sup>	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten sukoharjo	
Yulniwati Shimko	2012	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan Sumatera Barat</i> <sup>37</sup>	Secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Variabel Y
Alwi Suddin	2010	<i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai</i>	Secara parsial dan simultan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja	Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> dengan Variabel Y

<sup>36</sup> Salwa Kusumawati, *Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo* ( di akses: 5 April 2019, 12.00 WIB)

<sup>37</sup> Yulni Warti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Solok Selatan Sumatea Barat* ( di akses: 5 April 2019, 12.00 WIB)

		<i>Kecamatan Laweyan Kota Surakarta</i> <sup>38</sup>	berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
--	--	---	---	--

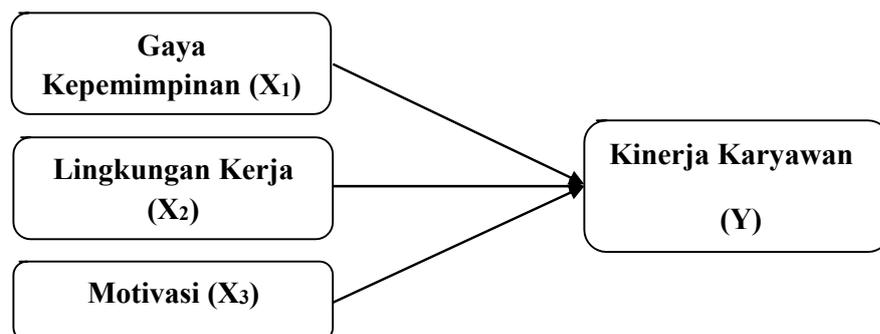
Berdasarkan penelitian diatas, terdapat kesamaan yang dilakukan yaitu menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan.

#### F. Kerangka Teoritis

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki hubungan yang signifikan bagi kinerja karyawan. Sebab hubungan-hubungan tersebut dapat berdampak langsung kepada kinerja karyawan. Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dengan diperkuat oleh penelitian terdahulu bahwa penelitian ini diteliti untuk menilai seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat digambarkan model kerangka teoritis penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar. 2.1**

#### **Hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja**



<sup>38</sup>Alwi Suddin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta* ( di akses: 5 April 2019, 12.00 WIB)

### **G. Hipotesa**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan diantaranya adalah.

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan.
- H<sub>0</sub> : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan
- H<sub>0</sub> : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan
- H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan
- H<sub>0</sub> : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan
- H<sub>4</sub> : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan
- H<sub>0</sub> : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian atau konfirmasi. Metode kuantitatif merupakan data penelitian yang membahas data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data yang berbentuk angket dan perhitungan yang digunakan dalam bentuk tabel. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistik.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Direksi PTPN IV Medan Jln. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada 21 januari s/d 21 februari 2019

#### **C. Jenis dan dan sumber data**

##### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2012), h.2

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menentukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Penulis juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan.

## **2. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan.<sup>40</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner pada karyawan SDM PTPN IV Medan

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini, data sekunder berupa jumlah karyawan SDM , dan sejarah PTPN IV Medan.

## **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan wawancara saya dengan pimpinan SDM Bapak Budi Susanto di dapat bahwa jumlah seluruh karyawan bagian SDM sebanyak 83 orang, maka dari pernyataan di atas yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang SDM PTPN IV Medan yang berjumlah 83 orang.<sup>42</sup>

Untuk memperjelas jumlah populasi karyawan tersebut, maka dibuat rincian atau klasifikasi golongan/tingkatan sebagai berikut:

---

<sup>40</sup> Kuncoro dan Mudrajad, *Metode Riset untuk bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2009), h.3

<sup>41</sup> Husen Umar, *Metode Penelitian sosial*, (Bandung ; Remaja Rosyada Karya, 1995), h.43

<sup>42</sup>Budi Susanto, Kepala Bagian SDM PTPN IV Medan, wawancara di medan, tanggal 11 februari 2019.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Sampel**

NO	Bagian SDM	Jumlah
1	Kepala Bagian	1
2	Administrasi Personalia	1
3	Pengembangan Organisasi	1
4	Pengembangan SDM	1
5	Bagian HI dan Administrasi Pensiun	1
6	Bagian Kesehatan dan Budaya Perusahaan	1
7	Staf Sub Bagian Administrasi Personalia	5
8	Staf Sub Bagian Pengembangan Organisasi	5
9	Staf Bagian Pengembangan Aplikasi	5
10	Staf Bagian Pengembangan SDM	5
11	Staf Bagian Assessment Center	5
12	Staf Bagian HI dan Administrasi Pensiun	5
13	Staf Bagian Kesehatan dan Budaya Perusahaan	5
14	Krani	40
15	Sekretaris	2
Jumlah		83

Sumber : PTPN IV Medan Bagian SDM

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 83 sampel

### **E. Definisi Operasional**

Untuk memberikan batasan penelitian dalam memudahkan pemberian penafsiran mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka penelitian ini terdapat empat variabel yaitu variabel (X1),(X2),(X3) sebagai variabel independen dan (Y), sebagai variabel dependen.

### 1. Gaya Kepemimpinan

Merupakan suatu cara atau tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini adalah anggota atau bawahannya supaya bertindak atau bertingkah laku sesuai dengan arah pemimpin tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan diukur dengan indikator gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan mendukung (supportive leadership), dan gaya kepemimpinan partisipatif

**Tabel 3.2**

**Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1. Gaya Kepemimpinan direktif	1. Atasan saya menjalankan peraturan dengan tegas 2. Atasan saya memberikan penjadwalan pekerjaan yang diselesaikan.
	2. Gaya Kepemimpinan Suportif	1. Atasan saya mempengaruhi pandang saya dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Atasan saya mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat
	3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	1. Atasan saya mencocokkan ide-ide baru dengan karyawan 2. Atasan saya selalu terbuka mendengarkan kritik

### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melaksanakan pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri.<sup>43</sup> Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaanya.

**Tabel 3.3**  
**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Hubungan dengan rekan kerja	1. Rasa solidaritas antar karyawan diperusahaan anda bekerja terjalin dengan baik 2. Kesulitan yang dialami setiap karyawan yang diselesaikan secara bersama-sama
	2. Suasana Kerja	1. keberhasilan tempat anda bekerja semakin menyenangkan 2. Pada saat jam kerja, suasana kerja yang tercipta sangat kondusif
	3. Fasilitas	1. Fasilitas kerja yang tersedia di tempat anda bekerja mampu mendukung kinerja anda 2. Fasilitas tambahan (mushala,toilet dan lainnya) sudah lengkap dan memberikan rasa nyaman

### 3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan

---

<sup>43</sup> Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan 2000), h.226

konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka.

**Tabel 3.4**  
**Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	1. Keinginan (aktualisasi diri)	1. Anda selalu ingin meningkatkan kualitas kerja 2. Anda senang dengan kebijakan yang dilakukan pimpinan
	2. Semangat Kerja dan Tekun	1. Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Anda melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan
	3. Usaha untuk maju (karir)	1. Anda menginginkan jenjang karir yang lebih baik di perusahaan 2. Anda mengerahkan seluruh kemampuan demi mendapatkan jenjang karir yang anda inginkan

#### 4. Kinerja

Merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diamanahkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Indikator yang digunakan dalam

penelitian ini dikemukakan oleh Dharma yaitu, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.<sup>44</sup>

**Tabel 3.5**  
**Kinerja (Y)**

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja Karyawan	1. Hasil pekerjaan yang dilakukan selalu memuaskan pimpinan 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan
	2. Kuantitas Kerja Karyawan	1. Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata karyawan lain 2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan
	3. Ketepatan Waktu	1. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan 2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Metode pengumpulan data menggunakan data primer yang langsung diperoleh dari para sampel yang dipilih. Data yang dikumpulkan yaitu jawaban-jawaban dari kuesioner yang telah dibuat. Instrumen pengukuran variabel menggunakan pernyataan dari kuesioner yang menggunakan skala likert 5 poin yang terdiri dari (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Kurang Setuju (2) Tidak Setuju, (1) Sangat tidak Setuju

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

Keterangan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (s)	4

<sup>44</sup>Agus Dharma, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Depdiknas, 2003), h.335

Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## F. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis di dalam penyusunan skripsi ini adalah teknik analisis kuantitatif yaitu analisis data yang menggunakan model matematika dan statistik dengan mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberikan keterangan yang benar dan lengkap pemecahan masalah yang dihadapi. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik (SPSS) yaitu metode analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis atau pengujian regresi berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen/terikat dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier.

### 1. Statistik Deskriptif

Melalui metode ini data yang diperoleh diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dianalisis, sehingga diperoleh gambaran umum tentang masalah yang diteliti.

### 2. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen kuesioner yang dievaluasi dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvarite antara masing-

masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bivariat dengan melihat output Pearson Correlation.<sup>45</sup>

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pernyataan penelitian. Uji statistik Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alfa  $> 0,60$ . Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitasnya semakin dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha

### 3. Uji Asumsi Klasik

Coefficient menggunakan bantuan software SPSS.

Dalam melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik agar kesimpulan yang didapat tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya. Untuk mengetahui persyaratan tersebut diperlukan uji normalitas, uji multi kolienaritas dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendektesi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik P-P Plot. Jika data

---

<sup>45</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), h.150

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memnuhi asumsi normalitas. Uji kenormalan juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik, mkisalnya Uji Kolmogorov-Smirnov.<sup>46</sup>

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai toleransi dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Bila nilai Tolerance  $> 10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ , berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.<sup>47</sup>

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik dalam adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>48</sup> Dalam penelitian ini, untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat heteroskedastisitas digunakan pendekatan-pendekatan statistik melalui uji Glejser. Uji glejser meregresi nilai absolute residual terhadap nilai independen, jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05% maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

---

<sup>46</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2011), h.181

<sup>47</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang : Universitas Diponogoro, 2005), h.150

<sup>48</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta : PT, Grafindo Persada, 2011), h.179

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  seterusnya dengan variabel terikat yang disebut  $Y$ . Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas disebut sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Motivasi

$b_1$  = Koefisien dari persamaan Variabel  $X_1$

$b_2$  = Koefisien dari persamaan Variabel  $X_2$

$b_3$  = Koefisien dari persamaan Variabel  $X_3$

$e$  = Kesalahan Pengganggu (Standard Error)

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan peraturan No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan IV (Persero), PT. Perkebunan VII (Persero), dan PT. Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

PT Perkebunan Nusantara IV merupakan peleburan dari perusahaan PT Perkebunan VI, VII dan VIII yang merupakan cikal berdirinya PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Perusahaan memulai menyusun langkah-langkah strategis dan melakukan transformasi bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing ini terjadi pada tahun 1996 s/d 2000.

Pada tahun 2001 s/d 2005 PT Nusantara IV merencanakan strategi transformasi bisnis dimana semakin tingginya permintaan kelapa sawit dengan merencanakan pengembangan areal kelapa sawit dan mulai melaksanakan konversi tanaman teh dan kakao ke kelapa sawit di Unit Balimbingan, Bah Birong Ulu dan Marjandi.

Pada akhirnya di tahun 2006 s/d 2010, perusahaan membentuk Direktorat Perencanaan dan Pengembangan Usaha dengan mengganti Direktorat Pemasaran menjadi Direktorat Keuangan. Perusahaan mulai melakukan pengembangan areal kelapa sawit di Kab. Labuhan Batu dan Mandailing Natal dan Membentuk Unit Proyek Pengembangan Batang laping, Timur, Panai Jaya.

Pada tahun 2011 s/d 2015 perusahaan mulai melakukan restruktur organisasi dan SDM untuk menuju perusahaan best practices. Restruktur Organisasi dimulai dengan menyederhanakan proses bisnis dan melakukan penggabungan Grup Unit Usaha yang semula ada 5 GUU menjadi 4 GUU dan melakukan penggabungan Unit Usaha PKS Sosa ke Unit Usaha Sosa, melakukan spin off rumah sakit dan sekolah. Perusahaan juga sedang mempersiapkan restruktur organisasi di tingkat Bagian dan Unit Usaha. diakhir tahun 2014 PTPN IV telah berubah status dari BUMN menjadi anak perusahaan BUMN.

Pada tahun 2015 perusahaan tidak melakukan perubahan nama perusahaan. Perusahaan melakukan perubahan nama perusahaan pada tahun 2014 berdasarkan ketentuan Pasal 1 Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor: 25 tanggal 23 Oktober 2014 yang dibuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan, SH,M.Kn. Nama perusahaan berubah menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV yang disingkat menjadi PTPN IV

## **1. VISI dan MISI PTPN IV Medan**

### **a. Visi**

“Menjadi Perusahaan Unggul Dalam Usaha Agroindustri yang Terintegrasi”

### **b. Misi**

- 1) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
- 2) Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh, dan karet.
- 3) Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

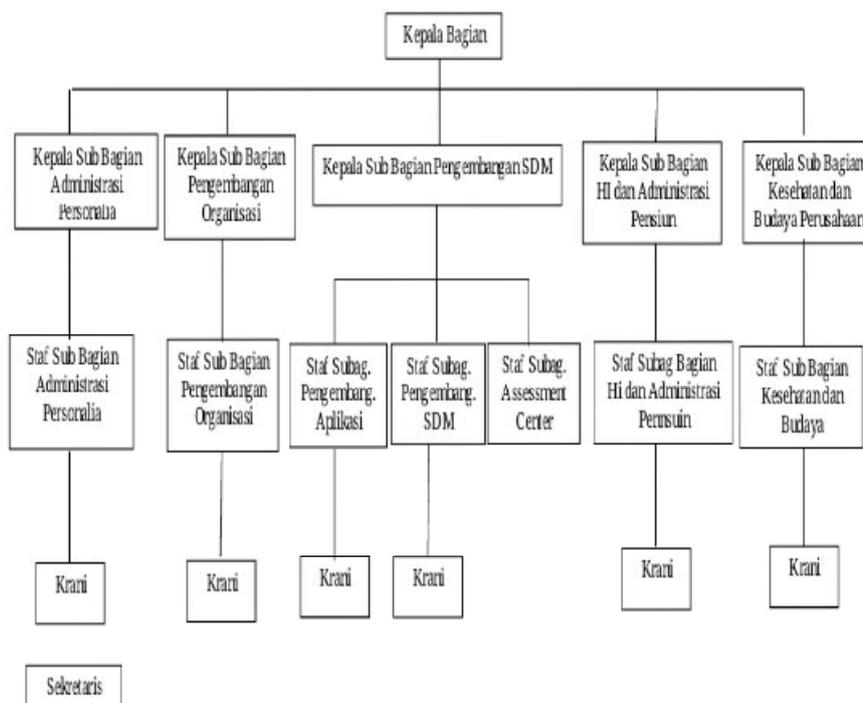
## **2. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur Organisasi di perlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau

keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah di terapkan. Demi terciptanya tujuan umum suatu instansi tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut di susun dalam suatu struktur organisasi dalam isntansi. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efesiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan kordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Suatu intansi terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat di laksanakan perseorangan, maupun kelompok kerja yang berfungsi melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan secara vertical melalui saluran tunggal. Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Bagian SDM dapat di lihat pada gambar 4.1

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Bagian SDM**  
**Medan**



## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran dari data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dari 6 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), 6 pernyataan untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), 6 pernyataan untuk variabel kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 83 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR)

#### b. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

##### 1) Jenis kelamin

**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Pesentase (%)
Pria	50	60%
Wanita	33	40%
Total	83	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jumlah responden pria berjumlah 50 atau 61% dan ini lebih banyak dari pada responden wanita yang berjumlah 33 atau 39 % dari total responden 83

##### 2) Kelompok Usia

**Tabel 4.2**

**Deskriptif Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21-30	50	60%
31-40	20	24%
>41	13	16%
Total	83	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden yang berusia 21-30 adalah terbanyak yang berjumlah 50 atau 60% kemudian 31-40 berjumlah 20 atau 24% dan 41-50 dan >50 berjumlah 13 orang atau 16%

### 3) Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Deskriptif Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
SMA	13	16%
S1	55	66%
S2	15	18%
Total	83	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan S1 adalah terbanyak yang berjumlah 55 atau 66% kemudian S2 berjumlah 15 atau 18 % dan SMA berjumlah 13 atau 16 %

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung atau nilai pearson corellation dengan nilai r tabel. Dengan kriteria, apabila r hitung > dari r tabel maka butir pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan SPSS 20.0 dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan output SPSS

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,583	0,248	Valid
2	0,620	0,248	Valid
3	0,645	0,248	Valid
4	0,773	0,248	Valid
5	0,755	0,248	Valid
6	0,618	0,248	Valid

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa keseluruhan pernyataan item dalam kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan Valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,758	0,248	Valid
2	0,726	0,248	Valid
3	0,736	0,248	Valid
4	0,823	0,248	Valid
5	0,519	0,248	Valid
6	0,686	0,248	Valid

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa keseluruhan pernyataan item dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja dinyatakan Valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,696	0,248	Valid
2	0,787	0,248	Valid
3	0,693	0,248	Valid
4	0,724	0,248	Valid
5	0,843	0,248	Valid
6	0,840	0,248	Valid

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa keseluruhan pernyataan item dalam kuesioner variabel Motivasi Kerja dinyatakan Valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,844	0,248	Valid
2	0,859	0,248	Valid
3	0,774	0,248	Valid
4	0,795	0,248	Valid
5	0,811	0,248	Valid
6	0,759	0,248	Valid

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa keseluruhan pernyataan item dalam kuesioner variabel Kinerja dinyatakan Valid.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur cronbach alpha. Cronbach alpha merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran yang realibel sebaiknya memiliki nilai cronboach alpha minimal 0.60.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki validitas, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi. Walaupun digunakan dalam waktu yang berbeda, atau dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang serupa

**Tabel 4.8**

#### Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	r Tabel	Keterangan
X1	0,766	0,600	Reliabel
X2	0,775	0,600	Reliabel
X3	0,787	0,600	Reliabel
Y	0,799	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas semua variabel mempunyai realibilitas yang baik karena memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  seperti terlihat pada tabel 4.8 dengan demikian, setiap pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Salah satunya adalah dengan cara uji dan hal tersebut dilakukan agar di peroleh model analisis yang tepat. Jadi tujuan dari asumsi klasik adalah untuk mengetahui model analisis yang tepat dalam suatu

penelitian. Penelitian uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan  $X_3$  dan  $Y$  atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat berdasarkan uji kolomogorov smirnov, grafik histogram dan *P-Plot Of Regression Standardized Residual*.

Uji kolomogorov smirnov digunakan untuk melihat apakah suatu data dapat dikatakan normal atau tidak, dengan asumsi apabila nilai signifikan yang dihasilkan  $> 0,05$ , maka distribusi datanya dapat dikatakan normal.

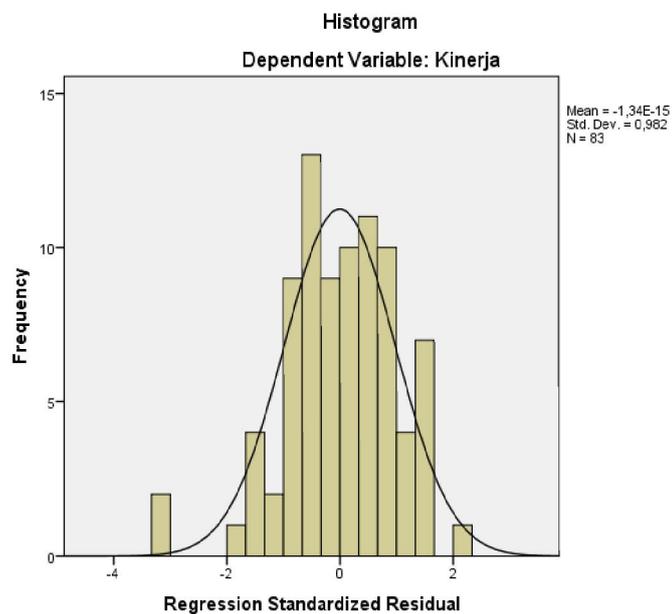
**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
N		83	83	83	83
Normal	Mean	26,43	25,73	26,16	26,05
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,193	2,274	2,452	2,622
Most Extreme Differences	Absolute	,141	,139	,141	,120
	Positive	,141	,139	,124	,120
	Negative	-,105	-,121	-,141	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		1,284	1,263	1,281	1,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074	,082	,075	,183

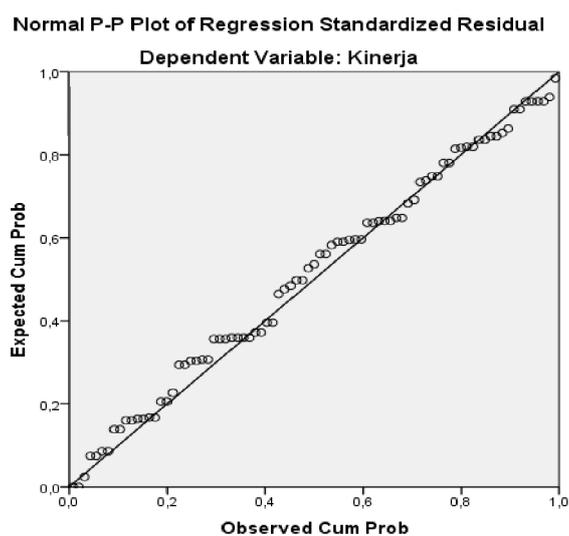
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa output yang diberikan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu variabel gaya kepemimpinan  $0,074 > 0,05$ , lingkungan kerja  $0,082 > 0,05$ , motivasi kerja  $0,075 > 0,05$  dan kinerja  $0,183 > 0,05$  yang berarti data berdistribusi normal

**Gambar 4.2****Histogram Dependent Variabel: Kinerja**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

**Gambar 4.3**

Berdasarkan gambar 4.2, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah:

- 1) Jika nilai VIF lebih besar dari 10,0 maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji,
- 2) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,0 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	,734	,533	,324	,640	1,563
	X2	,644	,468	,272	,727	1,376
	X3	,651	,524	,316	,774	1,292

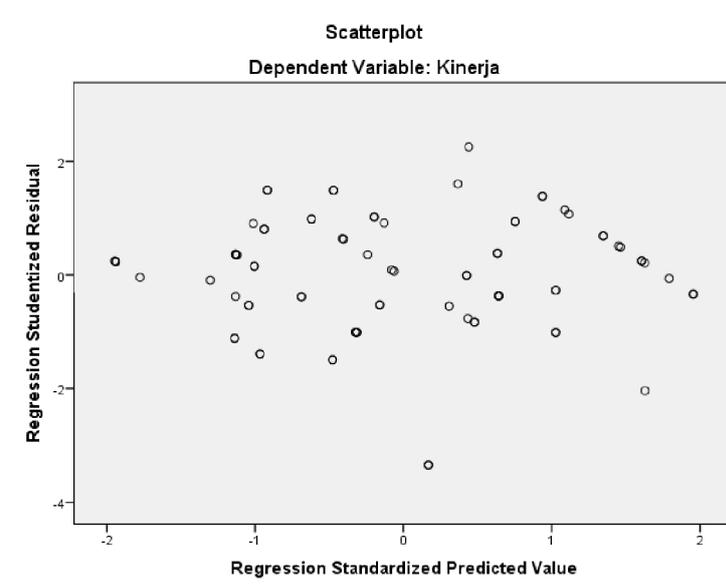
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil data maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10,0. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4

**Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas

#### 4) Analisis Regresi Liner Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Untuk menemukan persamaan regresi dan melihat pengaruh setiap variabel, dapat dilihat berdasarkan dari hasil uji F, uji t dan uji determinan dibawah ini.

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen,

Tabel 4.11

**Hasil Uji F antara Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415,133	3	138,378	73,528	,000 <sup>b</sup>
	Residual	148,675	79	1,882		
	Total	563,807	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil uji simultan atau uji F test diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,528 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,005, maka gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Tabel 4.12

**Hasil Uji t Statistik antara Variabel**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-6,240	2,183		-2,859	,005
	Motivasi Kerja	,384	,070	,359	5,464	,000
	Lingkungan Kerja	,368	,078	,319	4,706	,000
	Gaya Kepemimpinan	,484	,086	,405	5,602	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = -6,240 + 0,384 X_1 + 0,368 X_2 + 0,484 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai constant = -6,240,  $X_1 = 0,384$ ,  $X_2 = 0,368$  dan  $X_3 = 0,484$ , dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,000, 0,000 dan 0,000. Maka untuk variabel  $X_1$  *p-value*  $0,000 < 0,05$ , variabel  $X_2$  *p-value*  $0,000 < 0,05$  dan variabel  $X_3$  *p-value*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis:

$H_1$  = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan.

$H_0$  = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan.

Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan atau  $X_1$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu variabel Gaya Kepemimpinan atau  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 5,602 dengan  $t_{tabel} = 0,248$  jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki kontribusi terhadap variabel Y

Adapun untuk melihat besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,405 atau sebesar 40,5 % Artinya besarnya nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan PTPN IV Medan akan mengalami peningkatan.

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis:

$H_2$  = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan

$H_0$  = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN IV Medan

Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja atau  $X_2$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu variabel Lingkungan Kerja atau  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 4,706 dengan  $t_{tabel} = 0,248$ . jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki kontribusi terhadap variabel Y

Adapun untuk melihat besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,319 atau sebesar 31,9 %. Artinya besarnya nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan PTPN IV Medan akan mengalami peningkatan.

## 3) Motivasi Kerja

Hipotesis:

$H_3$  = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan

$H_0$  = Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan

Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja atau  $X_3$  diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka keputusannya adalah  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu variabel Motivasi Kerja atau  $X_3$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 5,464 dengan  $t_{tabel} = 0,248$ . jadi

$t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki kontribusi terhadap variabel Y

Adapun untuk melihat besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,359 atau sebesar 35,9 %. Artinya besarnya nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan PTPN IV Medan akan mengalami peningkatan.

c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinan digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.13

**Tabel 4.13**

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,736 <sup>a</sup>	73,528	3	79	,000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,718. Hal ini berarti 73,6% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 27,4 % dijelaskan oleh sebab variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## C. Interpretasi Hasil Penelitian

### 1. Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini terlihat ada uji t dimana  $t_{hitung}$  5,602 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,248 dengan signifikansi 0,000 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,484. Adapun untuk melihat besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Nilai Beta untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,405 atau sebesar 40,5% Artinya besarnya nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan PTPN IV Medan akan mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan tentu dipengaruhi oleh berbagai hal, biasanya seseorang akan meningkat kinerjanya jika ia mendapatkan *feedback* sesuai apa yang telah ia kerjakan atau yang ia selesaikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya suatu kebijakan dari seorang pimpinan untuk dapat mensejahterakan karyawannya. Sebab sudah seyogianya suatu perusahaan dimana karyawan-karyawannya dapat merasakan kenyamanan akan hadirnya seorang pimpinan yang mengerti akan kemauan karyawannya.

Dengan perkembangan dunia bisnis yang cepat pada saat ini, gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Dengan demikian seseorang pemimpin harus dapat menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengan memimpin, sehingga timbul rasa saling hormat-menghormati, percaya-memercayai, saling tolong-menolong dan senasib sepenanggungan. Jadi, seorang pemimpin mampu berpikir secara sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu menyusun rencana tentang apa yang dilakukan.

## 2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana  $t_{hitung}$  4,706 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,248 dengan signifikan 0,000 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Adapun untuk melihat besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Nilai Beta untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,319 atau sebesar 31,9 %. Artinya besarnya nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan PTPN IV Medan akan mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan dan berakibat kepada elektabilitas perusahaan akan turun, sebab adanya kinerja karyawan yang buruk.

## 3. Motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana  $t_{hitung}$  5,464 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,248 dengan signifikan 0,000 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,384. Adapun untuk melihat besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam

kolom *Standardzide Coefficient*. Nilai Beta untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,359 atau sebesar 35,9 %. Artinya besarnya nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan PTPN IV Medan akan mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang ada pada diri setiap karyawan, sehingga dorongan tersebut dapat meningkatkan gairah pada setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Oleh sebab itu sebuah motivasi yang baik akan berkibat kepada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

## **BAB V**

### **Penutup**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini terlihat pada uji t dimana  $t_{hitung} 5,602 > t_{tabel} 0,248$  dengan signifikansi 0,000 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,484. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PTPN IV Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t dimana  $t_{hitung} 4,706 > t_{tabel} 0,248$  dengan signifikansi 0,000 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PTPN IV Medan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini terlihat pada uji t dimana  $t_{hitung} 5,464 > t_{tabel} 0,248$  dengan signifikansi 0,000 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PTPN IV Medan.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang akan diberikan berdasarkan variabel yang diteliti:

1. Diharapkan agar pimpinan bagian SDM PTPN IV Medan mampu terus meningkatkan gaya kepemimpinannya dan selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penentu perubahan perilaku setiap karyawan yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai visi dan misi suatu perusahaan.
2. Dapat memberikan, menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman yang membuat karyawan merasa tenang dan bergairah dalam bekerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh positif dan dapat memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan sehingga dalam proses bekerja karyawan mampu bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik apabila karyawan mampu bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat berakibat buruk terhadap tingkat eksistensi perusahaan. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang tidak baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan menurunkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

## Daftar Pustaka

- Amstrong dan Baron. 1998. *Manajemen Kinerja Realitas Baru*. Institute of Personalia dan Pembangunan. London
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, PT. Insan Media Perkasa. Jakarta
- Bukhari Imam, *Shahih Bukhari, juz. 1*, Toha Putra. Semarang
- Deddy, Mulyadi dan Rivai, Veitzhal. 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Tiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Berbisnis Sekolah*. Depdiknas. Jakarta.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson Ivancevich Dinelly. 1994. *Organisasi Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Harahap Isnaini, "Pengaruh Remunersasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara" dalam *Jurnal At-Tawassuth* : Januari 2019
- Kusumawati Salwa, *Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo* ( di akses: 5 April 2019, 12.00 WIB)
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- \_\_\_\_\_,2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosada Karya. Bandung
- \_\_\_\_\_,2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mudrajat dan Kuncoro. 2009. *Metode Riset untuk bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Gadjah Mada University press. Yogyakarta.

- Nawawi Zuhrinal, 2015. *Pengantar Bisnis*, Perdana Publishing, Medan
- Ratno, Pandjojo Heid dkk. 2000. *Manajemen Personalia Edisi ke Empat*. BFEE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedi. Jakarta
- Robbins Stephen P. 2006. *Organizational Behaviour*. Gramedia Jakarta. Jakarta
- Sarwoto. 1983. *Struktur Organisasi Perusahaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan. Jakarta
- Suddin Alwi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta* ( di akses: 5 April 2019, 12.00 WIB)
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Amus. Yogyakarta
- Terry. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Gaja Mada university press. Jogjakarta
- Umar Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Binis*. PT Grafindo Persada. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 1995. *Metode Penelitian sosial*. Remaja Rosyada Karya. Bandung.
- Warti Yulni, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Solok Selatan Sumatea Barat* ( di akses: 5 April 2019, 12.00 WIB)

Gaya Kepemimpinan							
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	4	5	5	5	5	28
2	4	4	4	5	5	5	27
3	4	4	4	5	3	5	25
4	4	5	5	4	4	5	27
5	5	5	5	4	4	5	28
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	4	4	4	3	4	23
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	3	5	5	5	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	4	4	4	5	4	25
14	4	4	4	3	3	4	22
15	4	5	4	4	4	4	25
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	3	3	4	22
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	4	4	4	4	5	25
20	5	4	4	4	4	4	25
21	5	4	5	5	5	5	29
22	4	4	4	4	4	5	25
23	4	4	5	4	4	4	25
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	4	4	5	4	5	26
26	4	4	5	5	5	5	28
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	4	5	4	4	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	4	5	5	5	28
33	4	4	5	5	4	5	27
34	4	4	3	4	4	5	24
35	4	4	3	5	5	5	26
36	4	4	4	5	5	5	27
37	4	4	4	4	4	5	25
38	5	5	4	4	4	5	27
39	4	4	4	4	5	5	26
40	4	4	4	4	4	5	25
41	5	4	4	4	4	5	26

42	4	4	4	4	4	5	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	5	4	4	5	26
45	4	4	5	5	5	5	28
46	4	4	5	5	5	5	28
47	4	4	4	5	5	5	27
48	4	4	4	5	3	5	25
49	4	5	5	4	4	5	27
50	5	5	5	4	4	5	28
51	4	4	4	5	5	5	27
52	4	4	4	4	3	4	23
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	3	5	5	5	26
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	4	5	5	26
58	4	4	4	4	5	4	25
59	4	4	4	3	3	4	22
60	4	5	4	4	4	4	25
61	5	5	5	5	5	5	30
62	4	4	4	3	3	4	22
63	5	4	4	4	4	4	25
64	4	4	4	4	4	5	25
65	5	4	4	4	4	4	25
66	5	4	5	5	5	5	29
67	4	4	4	4	4	5	25
68	4	4	5	4	4	4	25
69	4	4	5	5	5	5	28
70	4	4	4	5	4	5	26
71	4	4	5	5	5	5	28
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	4	5	4	4	27
75	5	5	5	5	5	5	30
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	5	4	5	5	5	28
78	4	4	5	5	4	5	27
79	4	4	3	4	4	5	24
80	4	4	3	5	5	5	26
81	4	4	4	5	5	5	27
82	4	4	4	4	4	5	25
83	5	5	4	4	4	5	27

Lingkungan Kerja							
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	3	3	4	22
3	3	4	4	3	3	4	21
4	4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	5	4	5	5	27
6	5	5	5	4	4	4	27
7	4	4	4	4	3	4	23
8	5	5	5	5	4	4	28
9	4	4	5	4	4	4	25
10	5	5	5	5	3	4	27
11	5	5	4	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	5	4	4	3	4	24
15	4	4	5	4	3	4	24
16	5	5	5	5	4	5	29
17	4	4	4	4	3	4	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	4	4	4	25
21	4	4	4	3	3	4	22
22	4	5	5	4	3	4	25
23	4	4	4	4	3	4	23
24	5	5	5	5	3	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	4	3	5	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	4	4	28
29	4	5	4	5	3	5	26
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	5	5	5	4	4	27
34	4	4	4	5	4	4	25
35	5	5	5	5	4	5	29
36	4	5	5	5	4	5	28
37	5	5	5	5	3	4	27
38	5	5	5	4	3	4	26
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	4	5	29
41	4	5	5	4	4	4	26

42	5	5	4	5	4	4	27
43	4	4	4	5	4	4	25
44	5	5	5	4	3	4	26
45	5	5	5	5	3	4	27
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	3	4	22
48	3	4	4	3	3	4	21
49	4	4	5	4	4	4	25
50	4	4	5	4	5	5	27
51	5	5	5	4	4	4	27
52	4	4	4	4	3	4	23
53	5	5	5	5	4	4	28
54	4	4	5	4	4	4	25
55	5	5	5	5	3	4	27
56	5	5	4	4	4	4	26
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	5	5	5	5	28
59	4	5	4	4	3	4	24
60	4	4	5	4	3	4	24
61	5	5	5	5	4	5	29
62	4	4	4	4	3	4	23
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	5	4	4	4	25
66	4	4	4	3	3	4	22
67	4	5	5	4	3	4	25
68	4	4	4	4	3	4	23
69	5	5	5	5	3	5	28
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	4	3	5	27
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	5	5	5	4	4	28
74	4	5	4	5	3	5	26
75	5	5	5	5	5	5	30
76	4	4	4	4	4	4	24
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	5	5	5	4	4	27
79	4	4	4	5	4	4	25
80	5	5	5	5	4	5	29
81	4	5	5	5	4	5	28
82	5	5	5	5	3	4	27
83	5	5	5	4	3	4	26

Motivasi Kerja							
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	4	4	4	4	25
3	4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	5	5	5	29
6	5	5	4	4	5	5	28
7	5	4	5	4	4	5	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	5	5	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	3	4	4	4	4	23
14	4	3	3	4	4	4	22
15	4	3	4	4	4	4	23
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	3	4	4	4	4	23
18	5	3	4	4	4	4	23
19	5	5	4	4	4	4	26
20	4	3	4	4	4	4	23
21	5	4	5	5	5	5	29
22	4	2	4	4	4	4	22
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	3	4	4	4	4	23
25	4	3	4	4	4	4	23
26	5	4	5	5	5	5	29
27	4	4	4	4	4	5	25
28	4	4	4	4	4	5	25
29	5	4	5	4	5	5	28
30	5	4	4	4	5	5	27
31	5	4	5	5	5	5	29
32	4	5	4	5	5	5	28
33	4	5	4	5	5	5	28
34	5	4	5	5	5	5	29
35	5	4	5	4	5	5	28
36	5	4	4	4	5	5	27
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	5	5	27
39	5	4	5	5	5	5	29
40	5	4	4	4	5	5	27
41	5	5	5	4	5	5	29

42	4	4	4	4	5	5	26
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	4	4	5	4	26
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	4	4	4	4	25
48	4	4	4	5	5	5	27
49	4	4	4	4	5	4	25
50	5	5	4	5	5	5	29
51	5	5	4	4	5	5	28
52	5	4	5	4	4	5	27
53	5	4	4	5	5	5	28
54	4	4	4	4	4	5	25
55	4	4	4	5	5	5	27
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	4	4	5	5	5	28
58	4	3	4	4	4	4	23
59	4	3	4	4	4	4	23
60	4	2	4	4	4	4	22
61	5	5	5	5	5	5	30
62	4	3	4	4	4	4	23
63	5	3	4	4	4	4	23
64	5	5	4	4	4	4	26
65	4	3	4	4	4	4	23
66	5	4	5	5	5	5	29
67	4	2	4	4	4	4	22
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	3	4	4	4	4	23
70	4	3	4	4	4	4	23
71	5	4	5	5	5	5	29
72	4	4	4	4	4	5	25
73	4	4	4	4	4	5	25
74	5	4	5	4	5	5	28
75	5	4	4	4	5	5	27
76	5	4	5	5	5	5	29
77	4	5	4	5	5	5	28
78	4	5	4	5	5	5	28
79	5	4	5	5	5	5	29
80	5	4	5	4	5	5	28
81	5	4	4	4	5	5	27
82	4	4	4	4	4	4	24
83	5	4	4	4	5	5	27

Kinerja							
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	5	5	5	27
5	4	5	5	5	5	4	28
6	5	5	5	4	4	4	27
7	4	3	4	4	4	4	23
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	5	5	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	3	4	4	4	4	23
14	3	3	4	4	4	4	22
15	4	3	4	4	4	4	23
16	5	5	5	5	5	5	30
17	3	3	4	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	4	4	5	4	26
20	3	3	4	4	4	4	22
21	4	4	4	5	5	5	27
22	3	3	4	4	4	4	22
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	3	4	4	4	4	22
25	4	4	4	4	5	5	26
26	4	4	4	5	5	5	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	5	5	26
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	5	5	5	27
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	5	5	5	5	5	29
36	4	5	4	5	5	5	28
37	4	4	4	5	5	5	27
38	4	4	4	4	5	5	26
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	5	5	5	5	29
41	4	4	4	4	5	5	26

42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	4	4	4	4	5	25
44	4	4	4	4	5	5	26
45	4	4	4	5	5	5	27
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	4	4	5	5	5	27
50	4	5	5	5	5	4	28
51	5	5	5	4	4	4	27
52	4	3	4	4	4	4	23
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	5	5	26
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	4	5	5	26
58	4	3	4	4	4	4	23
59	3	3	4	4	4	4	22
60	4	3	4	4	4	4	23
61	5	5	5	5	5	5	30
62	3	3	4	4	4	4	22
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	5	4	4	5	4	26
65	3	3	4	4	4	4	22
66	4	4	4	5	5	5	27
67	3	3	4	4	4	4	22
68	4	4	4	4	4	4	24
69	3	3	4	4	4	4	22
70	4	4	4	4	5	5	26
71	4	4	4	5	5	5	27
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	5	5	5	5	5	30
74	4	4	4	4	5	5	26
75	5	5	5	5	5	5	30
76	4	4	4	4	4	4	24
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	5	5	5	27
79	4	4	4	5	4	4	25
80	4	5	5	5	5	5	29
81	4	5	4	5	5	5	28
82	4	4	4	5	5	5	27
83	4	4	4	4	5	5	26

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
Pearson Correlation	1	,624**	,389**	,218*	,200	,054	,583**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,048	,069	,625	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,624**	1	,407**	,240*	,217*	,157	,620**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,029	,048	,155	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,389**	,407**	1	,288**	,260*	,212	,645**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008	,017	,055	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,218*	,240*	,288**	1	,683**	,563**	,773**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,048	,029	,008		,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,200	,217*	,260*	,683**	1	,509**	,755**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,069	,048	,017	,000		,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,054	,157	,212	,563**	,509**	1	,618**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,625	,155	,055	,000	,000		,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,583**	,620**	,645**	,773**	,755**	,618**	1
X1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	83	83	83	83	83	83	83

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
Pearson Correlation	1	,750**	,536**	,554**	,108	,328**	,758**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,332	,002	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,750**	1	,545**	,573**	-,051	,375**	,726**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,648	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,536**	,545**	1	,472**	,227*	,415**	,736**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,039	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,554**	,573**	,472**	1	,355**	,491**	,823**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,108	-,051	,227*	,355**	1	,384**	,519**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,332	,648	,039	,001		,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,328**	,375**	,415**	,491**	,384**	1	,686**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000		,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,758**	,726**	,736**	,823**	,519**	,686**	1
X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	83	83	83	83	83	83	83

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
Pearson Correlation	1	,432**	,594**	,304**	,520**	,478**	,696**
X3.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,432**	1	,324**	,474**	,574**	,590**	,787**
X3.2 Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,594**	,324**	1	,474**	,439**	,499**	,693**
X3.3 Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,304**	,474**	,474**	1	,606**	,549**	,724**
X3.4 Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,520**	,574**	,439**	,606**	1	,757**	,843**
X3.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,478**	,590**	,499**	,549**	,757**	1	,840**
X3.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,696**	,787**	,693**	,724**	,843**	,840**	1
X3 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	83	83	83	83	83	83	83

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

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Pearson Correlation	1	,771**	,757**	,532**	,484**	,492**	,844**
Y.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,771**	1	,698**	,558**	,574**	,446**	,859**
Y.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,757**	,698**	1	,576**	,402**	,333**	,774**
Y.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,532**	,558**	,576**	1	,649**	,609**	,795**
Y.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,484**	,574**	,402**	,649**	1	,880**	,811**
Y.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,492**	,446**	,333**	,609**	,880**	1	,759**
Y.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000		,000
N	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,844**	,859**	,774**	,795**	,811**	,759**	1
Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	83	83	83	83	83	83	83

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	7

**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
N		83	83	83	83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26,43	25,73	26,16	26,05
	Std. Deviation	2,193	2,274	2,452	2,622
	Absolute	,141	,139	,141	,120
Most Extreme Differences	Positive	,141	,139	,124	,120
	Negative	-,105	-,121	-,141	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		1,284	1,263	1,281	1,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074	,082	,075	,183

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Hasil Uji Multiokolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 X1	,734	,533	,324	,640	1,563
X2	,644	,468	,272	,727	1,376
X3	,651	,524	,316	,774	1,292

a. Dependent Variable: Y

## Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415,133	3	138,378	73,528	,000 <sup>b</sup>
Residual	148,675	79	1,882		
Total	563,807	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

## Hasil Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,240	2,183		-2,859	,005
Motivasi Kerja	,384	,070	,359	5,464	,000
Lingkungan Kerja	,368	,078	,319	4,706	,000
Gaya Kepemimpinan	,484	,086	,405	5,602	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

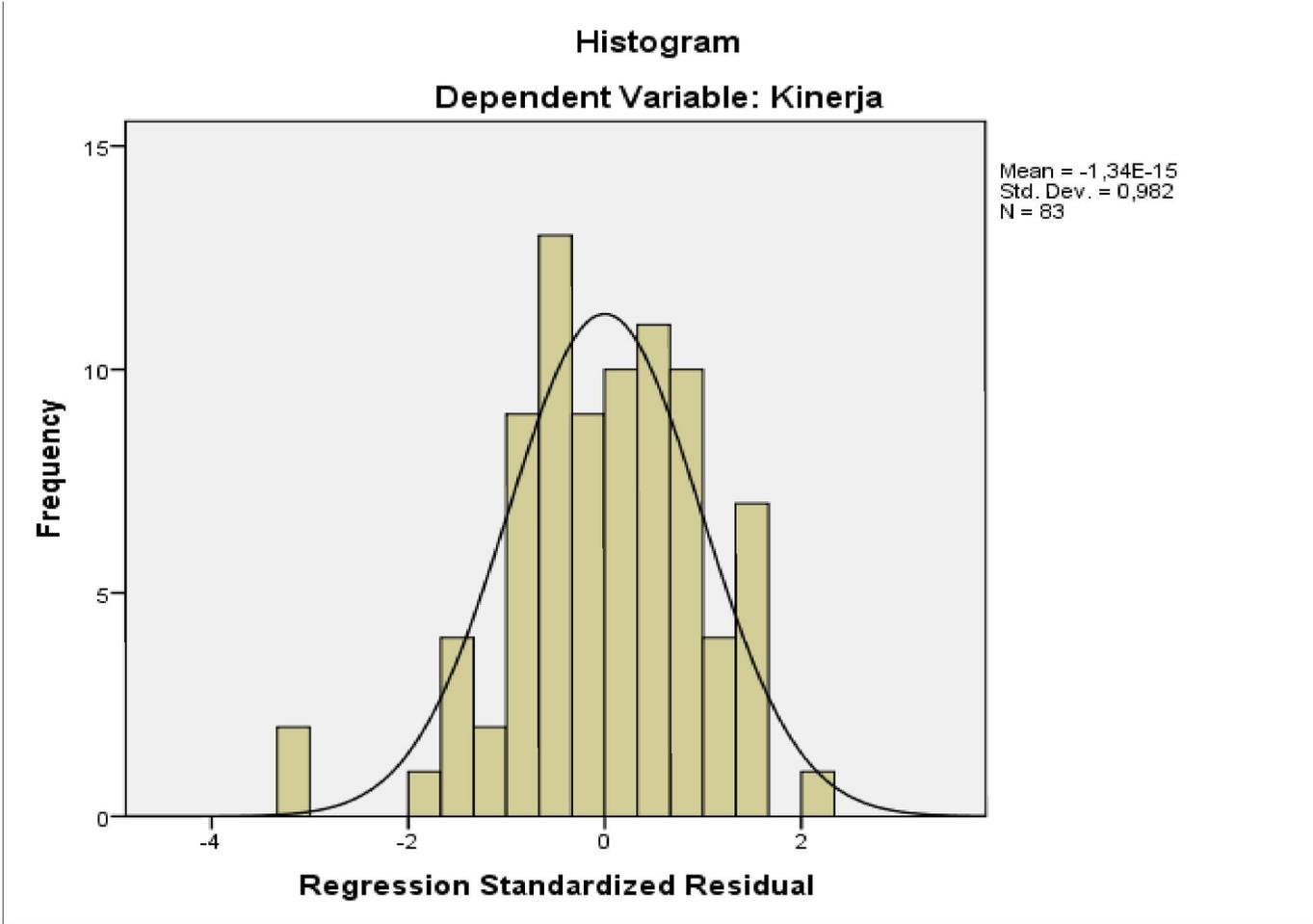
## Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

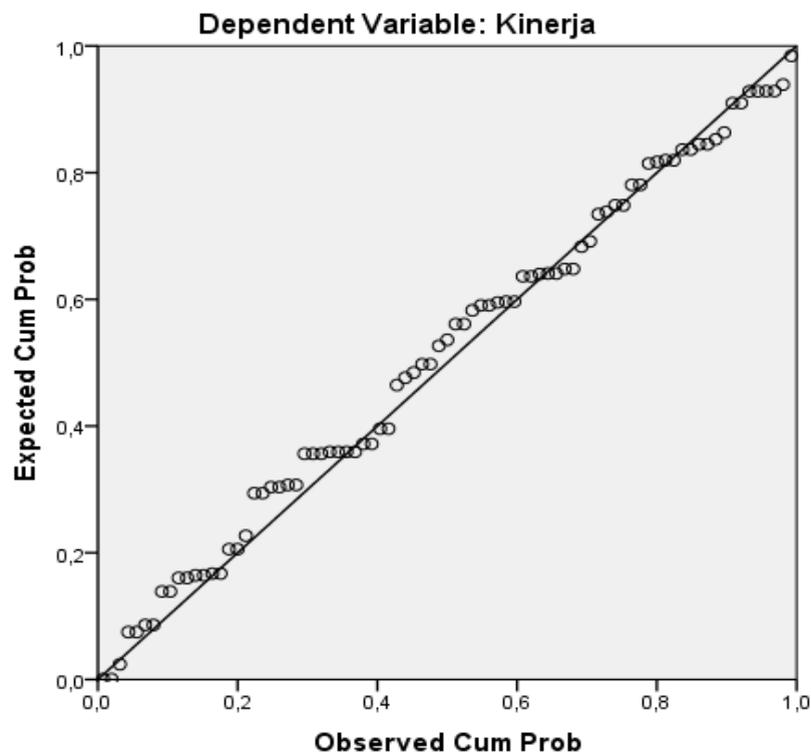
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,736 <sup>a</sup>	73,528	3	79	,000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

## Histogram Dependent Variabel: Kinerja



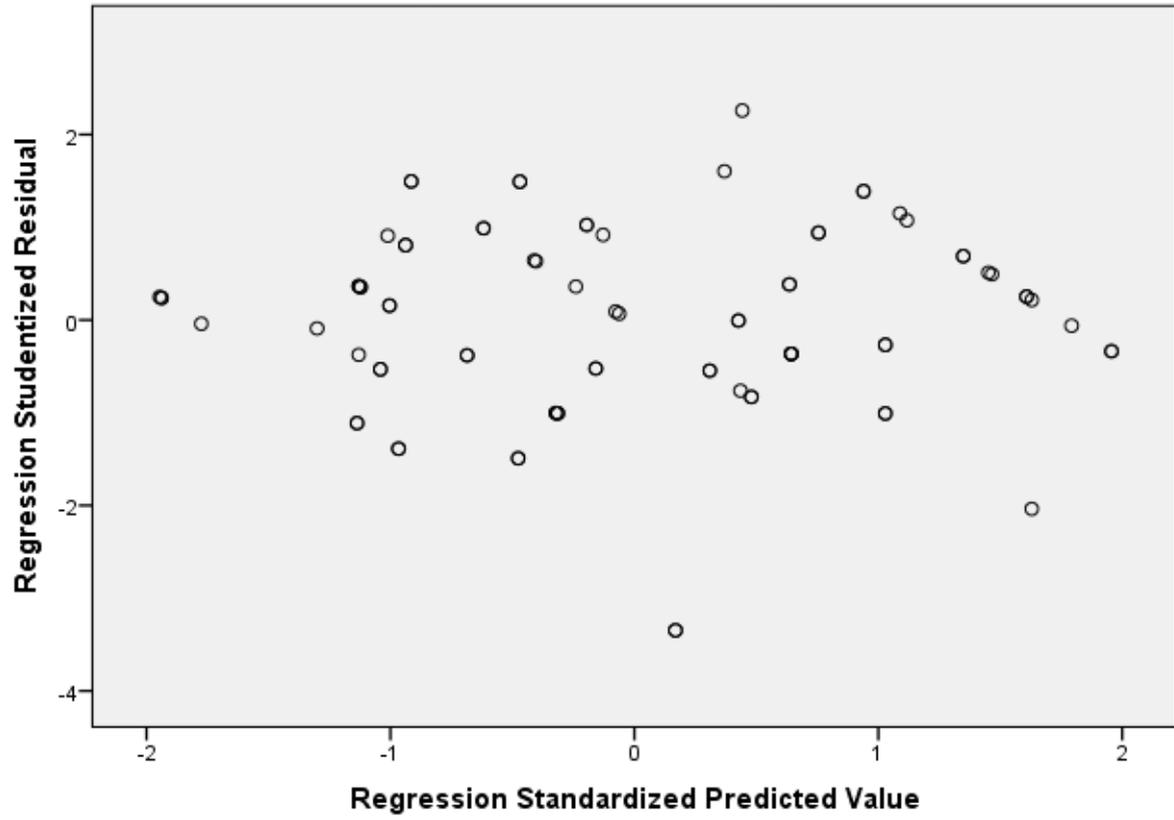
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heteroskedastisitas

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja





**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Williem Iskandar Psr. V Medan Estate, Telp. 6622925, Medan 20731

---

**KUISIONER PENELITIAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA**

**A. Identitas Responden**

1. Nomor Responden (tidak perlu disini) :

2. Jenis Kelamin :

1)  Laki-laki

2)  Perempuan

3. Usia

1)  21-30 Tahun    3)  41> Tahun

2)  31-40 Tahun

4. Pendidikan

1)  S1                      3)  SMP-SMA

2)  S2

**B. Petunjuk Pengisian**

Berikan tanda centang (√) untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN

### Gaya Kepemimpinan (X1)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan saya menjalankan peraturan dengan tegas					
2	Atasan saya memberikan penjadwalan pekerjaan yang diselesaikan					
3	Atasan saya mempengaruhi cara pandang saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Atasan saya mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat					
5	Atasan saya mencocokkan ide-ide baru dengan karyawan					
6	Atasan saya selalu terbuka menengarkan kritik					

### Lingkungan Kerja (X2)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Rasa solidaritas antar karyawan di perusahaan anda bekerja terjalin dengan baik					
2	Kesulitan yang dialami setiap karyawan yang diselesaikan secara bersama-sama					
3	Kebersihan tempat anda bekerja membuat suasana semakin menyenangkan					
4	Pada saat jam kerja, suasana kerja yang tercipta sangat kondusif					
5	Fasilitas Kerja yang tersedia di tempat anda bekerja mampu mendukung kinerja anda					
6	Fasilitas tambahan (mushala, toilet dan lainnya) sudah lengkap dan memberikan rasa nyaman					

### Motivasi Kerja (X3)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda selalu ingin meningkatkan kualitas kerja					
2	Anda senang dengan kebijakan yang dilakukan pimpinan					
3	Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Anda melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Anda menginginkan jenjang karir yang lebih baik di perusahaan					
6	Anda mengerahkan seluruh kemampuan demi mendapatkan jenjang karir yang anda inginkan					

### Kineja (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan selalu memuaskan pimpinan					
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
3	Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata karyawan lain					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tentukan					
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Bulan Januari 2019

(Minggu Ke-1)

No	Unit Kerja	Terlambat (Hari)	Jumlah Pegawai
1	Pengembangan SDM	1	5
2	Krani	2	40

Sumber : PTPN IV Medan Bagian SDM

Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Bulan Januari 2019

(Minggu Ke-2)

No	Unit Kerja	Terlambat (Hari)	Jumlah Pegawai
1	Kesehatan dan Budaya Organisasi	1	5
2	Krani	3	40
3	Administrasi Personalia	1	1

Sumber : PTPN IV Medan Bagian SDM

Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Bulan Februari 2019

(Minggu Ke-3)

No	Unit Kerja	Terlambat (Hari)	Jumlah Pegawai
1	Staf Sub Bagian Administrasi Peronalia	3	5
2	Krani	2	40
3	Skretaris	1	1

Sumber : PTPN IV Medan Bagian SDM

Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Bulan Februari 2019

(Minggu Ke-4)

No	Unit Kerja	Terlambat (Hari)	Jumlah Pegawai
1	Pengembangan SDM	1	5
2	Krani	4	40
3	Staf Kesehatan dan Budaya Perusahaan	1	5

Sumber : PTPN IV Medan Bagian SDM

Daftar Jumlah Keterlambatan Pegawai Bulan Februari 2019

(Minggu Ke-5)

No	Unit Kerja	Terlambat (Hari)	Jumlah Pegawai
1	Krani	3	40
2	Staf Pengembangan SDM	2	5

Sumber : PTPN IV Medan Bagian SDM



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Zulfikar  
Binti : Juari  
Tempat/Tanggal Lahir : Parmonangan, 06 Oktober 1997  
Alamat : Jl. Besar Tembung  
Pekerjaan : Mahasiswa  
No. Hp : 081534277743  
Asal Sekolah : MAN Pematang Siantar  
Tahun Masuk UIN SU : 2015  
Pembimbing Akademik : Dr. Marliyah, M.Ag  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan  
Pembimbing Skripsi I : Zuhrinal M. Nawawi, MA  
Pembimbing Skripsi II : Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I  
IPK Sementata : 3,52  
Pendidikan  
SD : SD Negeri 19486 Jorlang Hataran  
SMP : SMP Negeri 1 Jorlang Hataran  
SMA : MAN Pematang Siantar