

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PERUM BULOG DIVRE  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**VERIYANSYAH VERIYADNA**  
NPM. 1305160915

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Veriyansyah Veriyadna. NPM 1305160915. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. 2017. Skripsi**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan study dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, lalu pengujian dilanjutkan dengan uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah yang diteliti yaitu ada pengaruh signifikan antara X1 terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 4,548 dan t tabelnya 2,021, dikarenakan t hitung lebih besar dari t table dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan dari data yang telah diteliti ada pengaruh signifikan antara X2 terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 4,577 dan t tabelnya 2,021, dikarenakan t hitung lebih besar dari t table dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian secara uji F (simultan) menunjukkan X1 dan X2 secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai ketentuan f hitungnya 39,682 dan f tabelnya 3,24, dikarenakan f hitung lebih besar dari f table dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara”** yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Ayahanda tersayang saya Anthony Nasiful, Ibunda tercinta saya Nurhayati, dan Saudara kandung yang sangat saya sayangi yaitu bang Verandi Veriyadna, adik – adik saya Rahmat Veriyadna, Abdul Haris Veriyadna, Anike Puteri serta Keluarga Besar juga buat Eka Andriani atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, doa yang penulis yakini dapat menyelamatkan penulis dimana pun dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.

3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan Proposal Skripsi ini.
7. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.
8. Pimpinan beserta seluruh pihak Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
9. Sahabat seperjuangan saya saat ber-organisasi di PK IMM FE UMSU yaitu Putrama Al Khair, Ramadan, M. Syahfrizal, Andi Afdillah, Sapta Lestari, Ina Liswanti, Wirda Zahrina Saragih, Wulandari, Novi Yolanda, Izza Rahimah, Belinda, Yulia Rizki Ananda, Rehanun nisa, dan Ilham Harahap serta teman seperjuangan peneliti lainnya yang selalu memberikan dukungan yang luar biasa bagi peneliti.

10. Seluruh Alumni, Senior, dan Adik-adik dari PK IMM FE UMSU yang selalu mendukung dan mendoakan penulis.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

**Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat.  
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, April 2017  
Penulis,

**VERIYANSYAH VERIYADNA**  
**1305160915**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Teoritis .....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	16
d. Sistem Penilaian Kinerja .....	17
e. Manfaat Kinerja Karyawan .....	19
2. Lingkungan Kerja .....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	22
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	27

d. Indikator Lingkungan Kerja .....	31
e. Manfaat Lingkungan Kerja .....	32
3. Gaya Kepemimpinan .....	33
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	33
b. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan .....	35
c. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	42
B. Kerangka Konseptual.....	44
1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja .....	44
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja .....	44
3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	45
C. Hipotesis .....	46
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	47
B. Definisi Operasional .....	47
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
D. Populasi dan Sampel.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	51
F. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Hasil Penelitian.....	62
1. Deskripsi Kuesioner Penelitian.....	62
2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	63
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	65
4. Hasil Analisis Data .....	74
B. Pembahasan .....	84

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	84
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .	85
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan.....	89
B. Saaran.....	89

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	46
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	59
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	60
Gambar IV.1 Normalitas.....	75
Gambar IV.2 Scatterplot.....	78
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian .....	81
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian .....	82
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian .....	83

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	47
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	48
Tabel III.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	48
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel III.5 Jumlah Pupulasi .....	50
Tabel III.6 Skala Likert.....	51
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel III.8 Hasil Uji Reliabelitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	51
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabelitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	51
Tabel III.10 Hasil Uji Reliabelitas Instrumen Gaya Kepemimpinan .....	51
Tabel IV.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner.....	63
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden .....	63
Tabel IV.3 Usia Responden .....	64
Tabel IV.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	64
Tabel IV.5 Lama Bekerja Responden .....	65
Tabel IV.6 Tanggapan Responden terhadap Kinerja karyawan.....	68
Tabel IV.7 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja .....	68
Tabel IV.8 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan .....	71
Tabel IV.9 Multikolinieritas .....	76
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel IV.11 Uji Secara Parsial (t) .....	80
Tabel IV.12 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-Sama .....	82
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan salah satu sistem pengorganisasian yang memiliki struktur yang bergabung serta memiliki peran masing-masing didalam struktur tersebut. Dan setiap struktur berkewajiban untuk terus berkontribusi dengan sebaik-baiknya melalui tugas-tugas yang telah di tetapkan agar terciptanya tujuan organisasi maupun tujuan perusahaan. Struktur tersebut di isi oleh anggota organisasi atau disebut karyawan jika dia bernaung didalam sebuah perusahaan. Karyawan sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan, dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik serta akan sangat berdampak pada kualitas pelayanan.

Karyawan juga merupakan faktor utama berjalannya sebuah perusahaan dalam melewati masa persaingan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik menjalankan setiap aktivitasnya. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, (Dessler (1992), dalam Kusumawati (2008). Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir (2016: hal 182). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan setiap aktivitasnya didalam

perusahaan, dan faktor sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam membina perilaku karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan atau tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan dan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya memiliki faktor yang mempengaruhi yang dapat menentukan baik atau tidak hasil kerja yang dihasilkan karyawan, dan menurut Kasmir (2016: hal. 189-193) menyatakan bahwa ada dua dari tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya lingkungan kerja juga dinilai memiliki kaitan didalam kinerja karyawan itu sendiri, sebab lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang merupakan sebagai salah satu motivasi dalam pencapaian target tugas karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Untuk itu perlu adanya lingkungan yang efektif bagi karyawan didalam suatu Perusahaan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kerja. Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemito (1996) dalam Purwandari (2008). Lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak langsung terhadap hasil dari tugas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dan ketika hasil dari tugas itu baik maka akan mempengaruhi output yang dihasilkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan suasana kerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai begitu juga sebaliknya, dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, (Kasmir (2016: hal 192). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi yang langsung dirasakan oleh para karyawan yang menyebabkan dampak yang tentunya dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan setiap aktivitasnya didalam perusahaan, untuk itu perlu adanya lingkungan kerja yang efektif didalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik tentunya juga tak terlepas dari peran atasannya dalam memimpin bawahannya, dan ketika atasan ingin memimpin bawahannya haruslah memiliki gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, (Komariah (2016. hal 93). Gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan tentunya menjadi hal yang mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya pada sebuah perusahaan, dan gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, kinerja karyawan akan selalu dituntut untuk selalu melakukan yang terbaik dalam menjalankan setiap tugasnya dan gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, (Kasmir (2016: hal 191). Atasan tentunya ingin para bawahannya selalu melakukan hal yang terbaik dalam menjalankan aktivitas kerjanya, maka dari itu para atasan perlu memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat untuk mempengaruhi kinerja karyawannya sebagai pendorong agar karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pengaruh besar kesiapan karyawan dalam pencapaian target tugasnya dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan dan diawasi. Hak memperhatikan dan mengawasi kinerja karyawan adalah hak dari atasannya. Untuk itu Perum Bulog Divre Sumatera Utara haruslah memecahkan masalah ini agar dapat menjalankan roda aktivitas perusahaan yang lebih baik lagi.

Dengan keadaan Negara Indonesia yang tidak stabil terkhususnya dalam sektor pangan yang termasuk salah satu bahan pokok bagi rakyat Indonesia. Perum Bulog hadir sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara dan merupakan amanat dari Inpres No. 3 tahun 2012 tentang kebijakan pengadaan gabah/beras dan penyaluran beras oleh pemerintah, yang merupakan bagian intervensi pemerintah dalam perberasan nasional untuk memperkuat ketahanan pangan. Tugas publik Bulog adalah pertama, melaksanakan kebijakan pembelian gabah/beras dalam negeri dengan ketentuan Harga Pembelian Pemerintah (HPP).

Kegiatan ini diwujudkan dalam bentuk pengadaan gabah dan beras dalam negeri oleh Perum Bulog. Tugas kedua, menyediakan dan menyalurkan beras bersubsidi bagi kelompok masyarakat berpendapatan rendah yang diwujudkan dalam pelaksanaan program Raskin. Sedangkan tugas ketiga, menyediakan dan menyalurkan beras untuk menjaga stabilitas harga beras, menanggulangi keadaan darurat, bencana, dan rawan pangan. Tugas ketiga dilaksanakan Perum Bulog dalam bentuk pengelolaan Cadangan Beras Pemerintah (CBP). Tugas publik Bulog tersebut saling terkait dan memperkuat satu sama lain sehingga dapat mewujudkan ketahanan pangan rumah tangga maupun nasional yang lebih kokoh.

Perum Bulog Divre Sumatera Utara adalah salah satu bagian besar dari Perum Bulog yang menaungi wilayah Sumatera Utara yang sangat berperan dalam menjalankan tugas Perum Bulog sendiri terkhususnya dalam regional Sumatera Utara. Untuk meningkatkan setiap aktivitas produktivitas karyawan dan untuk mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan, maka Perum Bulog haruslah memiliki SDM yang baik serta mampu menjalankan setiap langkah – langkah ketahanan pangan nasional.

Setelah dilakukannya penelitian awal dapat terlihat SDM pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara, maka dapat ditemukan sebuah permasalahan yaitu terjadinya kecenderungan atau kondisi SDM pada karyawan yang menyebabkan berpengaruhnya pada kualitas hasil kinerja karyawan itu sendiri. Terdapatnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah beberapa tata kelola ruangan yang cukup tapi akan lebih optimal jika diperluas dikarenakan letak arsip kantor yang kurang memadai, adanya indikasi menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, belum optimal respon baik terhadap

cara memimpin atasannya seperti pemimpin kurang menyesuaikan cara memimpin karyawannya, tidak adanya wadah aspirasi karyawan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya yang membuat karyawan kurang memperhatikan waktu kerja, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan belum optimalnya contoh acuan dalam pencapaian hasil kinerja yang baik. Semua itu merupakan permasalahan yang dapat ditemukan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap aspek kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara** “.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tata kelola ruangan yang belum optimal yang mengakibatkan letak arsip kantor yang kurang memadai dan ada beberapa ruangan cukup, tapi perlu untuk diperluas kembali.
2. Belum optimal hubungan antara karyawan dengan para atasannya yang menyebabkan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan para atasannya.

3. Aspirasi karyawan yang belum optimal dikarenakan hanya atasan yang dapat menilai karyawan, sedangkan karyawan tidak dapat menilai atasannya.
4. Kurang tegasnya atasan membuat karyawan tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini :

- a. Mengingatnya luasnya permasalahan peneliti membatasi masalah pada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
- b. Informasi yang diberikan sangat terbatas, sehingga peneliti hanya mengolah informasi dari informasi/data yang diberikan.
- c. Karna luasnya ruang lingkup perusahaan, maka peneliti membatasi penelitian yaitu hanya pada Kantor Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

### **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Provinsi Sumatera Utara?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog divre Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga ber-efek pada hasil kerja karyawan itu sendiri.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan didalam perusahaan perum Bulog Divre Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

## 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat mengungkap komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

- a. Manfaat teoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dan hubungan antara keduanya dengan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Hal yang terpenting, berpengaruh dan berperan utama dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi atau pun perusahaan tidak akan berjalan dan juga dapat dikatakan aktivitas yang lumpuh, maka tujuan yang telah ditetapkan pun tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi dan landasan utama yang haruslah sangat diperhitungkan bagi pemimpin atau manajer, karyawan dan segala unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat tercapainya suatu pekerjaan atau prestasi kerja karyawan dalam menjalankan setiap tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta (2008: hal 1213) mengatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Waridin (2006) yang dikutip dari Baskoro (2012) yang menyatakan “kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak

organisasi”. Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan dapat diperlihatkan saat karyawan itu bekerja. Dan kinerja dikatakan baik jika terselesaikan secara tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan, tetapi kinerja dikatakan tidak baik jika dilaksanakan tidak sesuai dengan yang ditetapkan.

Karyawan yang patuh dan peduli kepada kepentingan serta keberhasilan perusahaan selalu melakukan kinerja yang maksimal dan baik. Menurut Rozikin (2010) dikutip dan diterjemahkan oleh Ginanjar (2013) “Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Menurut Kasmir (2016: hal 182) menyatakan bahwa bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Rivai (2011) dalam Suminar (2015) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja, ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dapat dinilai dari segi kualitas atau pun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau

buruknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan dapat sangat berperan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam menentukan kualitas output yang perusahaan itu sendiri.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam perusahaan tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Tentunya ada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dapat berupa baik atau kurang baik. Menurut Kasmir (2016: hal 189-193) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Adapun penjelasan dari Kasmir (2016: hal 189-193) yaitu:

- 1). Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan

pekerjaan secara benar, sesuai yang telah ditetapkan. Dapat diartikan bahwa jika karyawan memiliki kemampuan yang baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik, dan begitu juga sebaliknya.

- 2). Pengetahuan. yang dimaksudkan ialah pengetahuan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.
- 3). Rancangan pekerjaan. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4). Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik, dan demikian pula sebaliknya.
- 5). Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya sebagai dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia kerjakan.
- 6). Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, seperti contohnya pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing para karyawannya.

- 7). Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.
- 8). Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal –hal yang berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 9). Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira juga suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula sebaliknya.
- 10).Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11).Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh – sungguh walaupun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12).Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah ditetapkan.

13).Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh baik secara waktu dan ketentuan – ketentuan yang telah di tetapkan.

Dan menurut Mangkunegara (2001: hal 67-68) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dan merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowlage} + \text{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2001: hal 67-68) adalah sebagai berikut:

1). Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang karyawan harus berupa sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Robert dan John (2006) yang dikutip dari Ginanjar (2013) menyatakan bahwa Indikator Kinerja yaitu: 1). Kuantitas dari hasil, 2). Kualitas dari hasil, 3). Ketepatan Waktu dari hasil, 4). Kehadiran, dan 5). Kemampuan bekerja sama. Adapun penjelasannya adalah :

- 1). Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2). Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- 3). Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4). Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- 5). Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

#### **d. Sistem Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016: hal 208 - 210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing – masing dimensi diatas adalah sebagai berikut:

- 1). Kualitas (mutu). Pengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- 2). Kuantitas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3). Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalkan 30 Menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka kinerja dianggap kurang baik, begitu juga sebaliknya.
- 4). Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang telah dianggarkan.
- 5). Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya, oleh karna itu pengawasan sangat diperlukan agar pekerjaan tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.
- 6). Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang

mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### **e. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2003: hal 210-211) dalam bukunya menyatakan bahwa kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen SDM, yaitu :

- 1). Dokumentasi. Untuk memperoleh data yang pasti, sistematis, dan factual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.
- 2). Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung kepada karyawan.
- 3). Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 4). Penyesuaian kompensasi. Penilaian membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian kompensasi yang akan diterima oleh para karyawannya.
- 5). Keputusan Penempatan. Membantu dalam promosi, dalam penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat serta penghargaan jabatan.
- 6). Pelatihan dan pengembangan. Agar mengetahui letak dimana kinerja yang kurang baik untuk dilatih dan juga dikembangkan.

- 7). Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat menjadi panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan agar terlaksana sebagai mana mestinya.
- 8). Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 9). Defesien proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- 10).Kesempatan Kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 11).Mengatasi tantangan – tantangan eksternal. Dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada diluar ruang lingkup perusahaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan karyawan, dsb.
- 12).Umpan balik ke SDM. Kinerja baik atau jelek diseluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap serta emosi karyawan dalam menjalankan setiap

aktivitasnya. Jika lingkungan kerja dimana karyawan itu bekerja dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka karyawan pun akan dapat bertahan di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi yang akan langsung berdampak kepada prestasi kerja atau kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik dan non fisik pada tempat karyawan itu bekerja.

Kasmir (2016 : hal 192) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dan akan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Dalam ruang lingkup perusahaan, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik itu secara terlihat atau pun secara tak terlihat. Menurut Nitisemito (1991) yang dikutip dari Arianto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2000) dalam Shimko (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan sebagai maupun kelompok.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, prasana, alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan hubungan kerja sesama rekan kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja yang mereka dapati. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan rasa kenyamanan dalam memenuhi target perusahaan yang akan dicapai dan itu semua dapat diwujudkan dalam bentuk tindakan. Maka dari itu perlu adanya lingkungan kerja yang sesuai untuk mencapai itu semua.

#### **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) yang dikutip dari Analisa (2011) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu; 1). Lingkungan kerja fisik, dan 2). Lingkungan kerja non fisik. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### 1). Lingkungan Kerja Fisik.

Hubungan antara lingkungan fisik dengan nyaman sangat signifikan. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Shimko (2012)

lingkungan kerja fisik adalah yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Komarudin (2002) yang juga dikutip dari Analisa (2011) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Sedangkan Nitisemito (2002) yang dikuti dari Analisa (2011) menerangkan, Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Adapun faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a).Pewarnaan. Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat

meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

- b).Penerangan. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- c).Udara. Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- d).Suara bising. Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

- e). Ruang Gerak. suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.
- f). Keamanan. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
- g). Kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## 2). Lingkungan kerja non fisik.

Menurut sedarmayanti (2001) dalam Shimko (2012) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

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

- a). Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b). Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c). Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d). Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e). Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada pun beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu menurut Theodore (2003) dalam Sofyan (2013) Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu; 1) Fasilitas Kerja, 2) Gaji dan tunjangan, 3) Hubungan kerja, ada pun penjelasan sebagai berikut:

- 1). Fasilitas Kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti

kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

- 2). Gaji dan tunjangan. gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3). Hubungan kerja. kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Dan menurut Wursanto (2002: hal 281-289) dalam bukunya menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu; 1). kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan 2). kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Adapun penjelasan :

- 1). Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, antara lain meliputi:
  - a). Keadaan bangunan. Gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para karyawan. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan

tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.

- b). Tersedianya beberapa fasilitas, Seperti (1) peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing – masing karyawan, (2) tersedianya tempat – tempat rekreasi, tempat istirahat, kantin, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya, (3) tersedianya sarana transportasi khusus antar – jemput karyawan.
  - c). Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut diatas diharapkan para karyawan dapat berperilaku sesuai yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.
- 2). Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain:
- a). Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya yang meliputi; (1) rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, (2) merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang – wenang (secara tidak adil), dan (3) merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan.

- b). Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal, yaitu; (1) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Untuk menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap para bawahan antara lain dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengadakan anjungsana kerumah – rumah karyawan pada saat – saat tertentu atau secara teratur maupun rutinitas, ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan, membela kepentingan bawahan sepanjang kepentingan itu tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, membela bawahan dari pihak – pihak lain meskipun secara intern bawahan itu mendapat peringatan keras dari pimpinan, melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar. (2) Loyalitas yang bersifat horizontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar karyawan yang setingkat.
- c). Adanya perasaan puas dikalangan karyawan. Perasaan puas ini akan terwujud apabila karyawan merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Disamping itu, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2002) dalam Shimko (2012) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja

dikaitkan dengan kemampuan karyawan antara lain penerangan/cahaya, temperatur / suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.

Perusahaan dapat berjalan secara baik dengan karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan secara baik, maka dari itu lingkungan kerja sangatlah berpengaruh baik kepada karyawan, perusahaan, dan dapat berpengaruh dalam menghasilkan output perusahaan.

Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja terpenuhi secara baik maka akan mempermudah bagi pihak pimpinan maupun bawahan dalam menjalankan roda aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) terdiri dari; 1) Suasana kerja, 2) Hubungan karyawan, 3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan. Berikut ini adalah penjelasannya, yaitu:

- 1) Suasana Kerja. Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

- 2) Hubungan Karyawan. Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh atau pun beberapa bagian.
- 3) Tersedianya Fasilitas. Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

#### **e. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi, Arep (2003).

### 3. Gaya Kepemimpinan

#### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari gaya kepemimpinan atau disebut dengan *Style leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Pimpinan perusahaan akan dapat dikenang oleh para bawahannya karna memiliki gaya tersendiri dalam mengatur setiap tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat mencolok dan sebagai faktor pendorong suksesnya sebuah pencapaian tujuan organisasi atau pun perusahaan.

Menurut Kasmir (2016 : hal 191) dalam bukunya menyatakan, gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. Menurut Tampubolon (2007) yang dikutip dari Reza (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Karyawan mendapatkan perlakuan yang layak dari pemimpinnya maka akan berpengaruh didalam kinerja yang akan dilakukan dan mempengaruhi sikap karyawan itu sendiri dalam kesehariannya. Menurut Handoko (1984 : hal 299) menyatakan, Manajer yang berorientasi karyawan

mencoba untuk lebih memotivasi karyawannya dibandingkan mengawasi mereka, memberikan kesempatan karyawan menjalankan tugasnya dan ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan menurut Siagian (1997) yang dikutip dari Heriyanti (2007) berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator dan integrator. Pemimpin perusahaan merupakan bagian penting dalam terjalannya pengorganisasian dalam sebuah perusahaan dan gaya memimpin pemimpin tersebutlah yang merupakan alat penggerak mengatur karyawan dibawahnya.

Gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat berpengaruh dalam tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Suyuti (2001) dalam Baihaqi (2010) menjelaskan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Komariah dkk (2016: hal 93) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, proses mengarahkan, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah,

keterampilan, sifat, sikap, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin atau sebagai peran sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

#### **b. Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan**

Komariah dkk (2016: hal 94) Membedakan Gaya kepemimpinan menjadi lima yaitu;

- 1). Kepemimpinan kharismatik
- 2). Kepemimpinan transformasional
- 3). Kepemimpinan transaksional
- 4). Kepemimpinan partisipatif
- 5). Kepemimpinan otokratis

Dengan penjelasan adalah sebagai berikut:

- 1). Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a). Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
  - b). Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
  - c). Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
  - d). Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
  - e). Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
- 2). Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a). Kharisma. memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b). Inspirasi. mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c). Stimulasi intelektual. mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d). Pertimbangan individual. memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

### 3). Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a) Imbalan kontingen. kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif). melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif). mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d) *Laissez-Faire*. melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

#### 4). Gaya kepemimpinan Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan dan dalam gaya kepemimpinan partisipatif ini untuk pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh partisipasi bawahan.

#### 5). Gaya kepemimpinan Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi.
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.  
menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- c. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- d. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya.
- e. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

Dan juga terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002) yang dikutip dari Reza (2010), yaitu:

- 1). Otokratik
- 2). Militeristik
- 3). Paternalistik
- 4). Kharismatik
- 5). Demokratik

Adapun dengan penjelasan dari keterangan diatas adalah sebagai berikut:

- 1). Tipe pemimpin yang otokratik. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat – sifat sebagai berikut:
  - a). Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
  - b). Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - c). Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.
  - d). Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
  - e). Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
  - f). Dalam tindakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).
- 2). Tipe pemimpin yang militeristik. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
  - a). Dalam menggerakkan bawahannya, sistem perintah yang paling sering dipergunakannya.
  - b). Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
  - c). Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
  - d). Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
- 3). Tipe pemimpin yang paternalistik adalah pemimpin yang memiliki sifat - sifat:
  - a). Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.

- b). Bersikap terlalu melindungi.
  - c). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
  - d). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
  - e). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
  - f). Sering bersikap mau tahu.
- 4). Tipe pemimpin yang kharismatik. Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
- 5). Tipe pemimpin yang demokratik. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a). Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
  - b). Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
  - c). Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari pada sebelumnya.
  - d). Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Sedangkan Farida dkk (2015) dalam bukunya menyatakan terdapat empat gaya kepemimpinan yang lazim digunakan antara lain; 1) *Democratic*

*leadership*, 2) *Directorial/authoritative leadership*, 3) *Paternalistic leadership*, dan 4) *Free rein Leadership*. Dengan penjelasannya adalah:

- 1) *Democratic leadership*. Yakni gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
- 2) *Directorial/authoritative leadership*. Yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada kesanggupan untuk memaksa keinginan yang mampu mengumpulkan pengikut untuk kepentingan pribadi dari golongannya dengan kesediaan menerima segala resiko apapun.
- 3) *Paternalistic leadership*. Yakni bentuk gaya kepemimpinan pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas, yang dapat di ibaratkan dengan system diktator yang berselimit demokratis.
- 4) *Free rein Leadership*. Yakni gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

Pemimpin sudah sewajarnya menyesuaikan situasi – situasi didalam perusahaan sebagai bentuk penarik kepercayaan dari berbagai pihak. Adapun gaya kepemimpinan Situasional dari Rivai dkk (2003) menggunakan studi untuk mengembangkan lebih lanjut keempat gaya kepemimpinan yang kemudian dikutip oleh Shimko (2012) yaitu; 1) Mengatakan (*telling*), 2) Menjual (*selling*), 3) Berpartisipasi (*participating*), dan 4) Mendelegasikan (*delegating*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1). Mengatakan (*telling*). Pemimpin mendefinisikan peran - peran yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, di mana, bagaimana, dan kapan untuk melakukan tugas - tugasnya.
- 2). Menjual (*selling*). Pemimpin menyediakan instruksi-instruksi terstruktur bagi pengikutnya, tetapi juga suporting (*instructing*).
- 3). Berpartisipasi (*participating*). Pemimpin dan pengikut saling berbagi dalam keputusan - keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan suatu tugas dengan kualitas tinggi.
- 4). Mendelegasikan (*delegating*). Pemimpin menyediakan sedikit pengarahan secara seksama, spesifik dan dukungan pribadi terhadap pengikut - pengikutnya.

### **c. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Beberapa karakteristik yang nyata merupakan syarat yang penting untuk mencapai kepemimpinan yang efektif. Karakteristik atau syarat – syarat yang harus dipenuhi oleh pemimpin, menurut Farida dkk (2015) dalam buku mereka menyatakan ada 6 Indikator atau syarat – syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi pemimpin yaitu;

- 1) *Supervisory ability* (mampu mengawasi)
- 2) *Need for occupational accievment* (kebutuhan pekerjaan)
- 3) *Intelligence* (kecerdasan)
- 4) *Decisiveness* (mampu membuat keputusan)
- 5) *Self assurance* (keyakinan)
- 6) *Initiative* (inisiatif)

Dari syarat yang di nyatakan oleh Farida dkk (2015) tersebut memiliki penjelasan sebagai berikut:

- 1). *Supervisory ability* atau melakukan fungsi dasar manajemen terutama kepemimpinan pengendalian pekerjaan bawahan., Mempunyai keahlian dalam mengorganisir dan menggerakkan secara bijaksana dengan tepat dan kapan serta kepada siapa tanggung jawab atau kewenangan didelegasikan.
- 2). *Need for occupational accievement*. Kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan dengan hasil pekerjaan termasuk bertanggung jawab dan berkeinginan berhasil mempunyai kepandaian dalam menghadapi bawahan dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan merasa puas dalam pekerjaan.
- 3). *Intelligence*. Cerdas termasuk bijaksana, berfikir logis dan cepat bertindak (tanggap). Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk memikirkan dan mencari cara – cara pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat, bijaksana serta mengandung kelengkapan dan syarat – syarat yang mungkin untuk dilaksanakan.
- 4). *Decisiveness*. Kepastian atau kemampuan dalam membuat keputusan dan mampu serta ahli memecahkan persoalan – persoalan.
- 5). *Self assurance*. Keyakinan dan kepastian dalam menangani masalah.
- 6). *Initiative*. Kemampuan bertindak secara mandiri, mengembangkan kemampuan, tindakan, dan merumuskan penemuan/terobosan baru.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Tempat kerja tentunya berpengaruh langsung terhadap karyawan yang ber-efek kepada keberhasilan target yang dicapai oleh karyawan, dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kasmir (2016: hal 192) menyatakan, Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan suasana kerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai begitu juga sebaliknya, dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.

Dan Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) menyimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Tidore.

### **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan yang baik tentu dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karna dengan gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, menurut Kasmir (2016: hal 191) menyatakan, gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan

tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti (2007) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

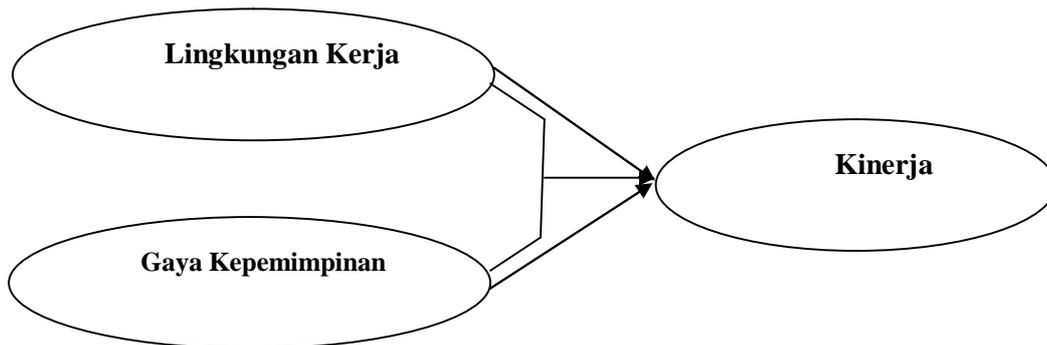
### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kasmir (2016: hal. 189-193) menyatakan bahwa ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja dan dua diantaranya adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari Cahyo Suminar, M. Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Andrew C. Johannes, Adolfina, dan Rita N. Taroreh (2016) menyimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala.



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono (2016: hal 64). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

#### B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

##### 1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator
1	Kuantitas dari hasil
2	Kualitas dari hasil
3	Ketepatan waktu dari hasil
4	Kehadiran
5	Kemampuan bekerja sama

Sumber : Robert dan John (2006)

## 2. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja terbentuk bukan hanya karena tentang suasana dan fasilitas kerja, namun hubungan karyawan baik sesama bagian maupun antar bagian yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Diukur dengan indikator :

**Tabel III.2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan karyawan
3	Tersedianya fasilitas kerja

Sumber: Nitisemito (2002)

## 3. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Gaya kepemimpinan adalah tata cara bagi pemimpin untuk mengatur, mempengaruhi, dan mengendalikan karyawannya. Menurut Farida dkk (2015) menyatakan indikator gaya kepemimpinan adalah:

**Tabel III.3**  
**Indikator Gaya kepemimpinan**

No.	Indikator
1	<i>Supervisory ability</i> (mampu mengawasi)
2	<i>Need for occupational accievement</i> (kebutuhan pekerjaan)
3	<i>Intelligence</i> (kecerdasan)
4	<i>Decisiveness</i> (mampu membuat keputusan)
5	<i>Self assurance</i> (keyakinan)
6	<i>Initiative</i> (inisiatif)

Sumber: Farida dkk (2015)

### C. Tempat Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. JL. Gatot Subroto No. 180 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 s/d April 2017.

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Pengumpulan Data																				
5	Pengolahan Data																				
6	Menyusun Laporan Penelitian																				
7	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2016: hal 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang berjumlah 56 orang.

Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

No.	Bagian / Department	Populasi
1	Ka. KANTOR DIVRE	1
2	Asisten divre	5
3	Ka. BIDANG MINKU	1
4	Bidang minku - seksi sdm & hokum	4
5	Bidang minku - seksi umum, humas & ti	6
6	Bidang minku - seksi keuangan	5
7	Bidang minku - seksi akuntansi, manajemen risiko dan kepatuhan	1
8	Ka. BIDANG PENGADAAN	1
9	Bidang pengadaan - seksi analisis harga dan pasar, kemitraan dan onfarm	1
10	Bidang pengadaan - seksi pengadaan gabah/beras	1
11	Bidang pengadaan - seksi pengadaan pangan pokok lain	1
12	Bidang operasional dan pelayanan public	1
13	Bidang operasional dan pelayanan publik - seksi pelayanan publik	1
14	Bidang operasional dan pelayanan publik - seksi pergudangan,persediaan & angkutan	4
15	Bidang operasional dan pelayanan publik - seksi pengolahan, perawatan dan pengendalian mutu	1
16	Bidang komersial	10
17	Spi reg i medan	10
18	Pt. Jplb	1
19	Rm. Opaset	1
Jumlah		56

Sumber : Kantor Perum Bulog Divre Sumut (Tahun 2017)

## 2. Sampel

Sugiyono (2016: hal 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Sugiyono (2010, hal. 81)

menyatakan, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## E. Teknik pengumpulan data

### 1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas:

#### a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

$n$	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$   $\alpha$ 0,05).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS versi 21 akan dilihat tingkat signifikan atas semua pernyataan.

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,519	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 2	0,681	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 3	0,495	0,001 $<$ 0,05	Valid
Item 4	0,465	0,002 $<$ 0,05	Valid
Item 5	0,603	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 6	0,648	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 7	0,511	0,001 $<$ 0,05	Valid
Item 8	0,353	0,022 $<$ 0,05	Valid
Item 9	0,518	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 10	0,527	0,000 $<$ 0,05	Valid

<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,762	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,418	0,006 < 0,05	Valid
Item 3	0,544	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,589	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,522	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,309	0,046 < 0,05	Valid
Item 7	0,474	0,002 < 0,05	Valid
Item 8	0,568	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,551	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,583	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,762	0,000 < 0,05	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (X2)</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,540	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,626	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,508	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,575	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,425	0,005 < 0,05	Valid
Item 6	0,492	0,001 < 0,05	Valid
Item 7	0,679	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,317	0,041 < 0,05	Valid
Item 9	0,529	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,606	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,450	0,003 < 0,05	Valid
Item 12	0,521	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel III-7 Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 33 item yang mana pada variabel kinerja sebanyak 10 item, pada variabel lingkungan kerja sebanyak 11 item dan pada variabel gaya kepemimpinan sebanyak 12 item. Dan dari hasil pengolahan SPSS 21 diatas semua item yang ada maka semua item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruh item sesuai syarat validitas yaitu dengan nilai hasil probabilitas < 0,05, dengan demikian dari 33 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan pengujian data selanjutnya adalah seluruhnya

## b. Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)  $> 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2015)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

**Tabel III-8****Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Item
.709	10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya  $0,709 > 0,6$ .

**Tabel III-9****Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Item
.773	11

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya  $0,773 > 0,6$

**Tabel III-10****Hasil Uji Reliabilitas Instrument Gaya Kepemimpinan (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Item
.758	12

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya  $0,758 > 0,6$ .

## 2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2016: hal 137).

## 3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
$X_1$	= Lingkungan kerja
$X_2$	= Gaya kepemimpinan
e	= Error

Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

##### **1). Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### **2). Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan  $VIF < 10$ .

### 3). Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

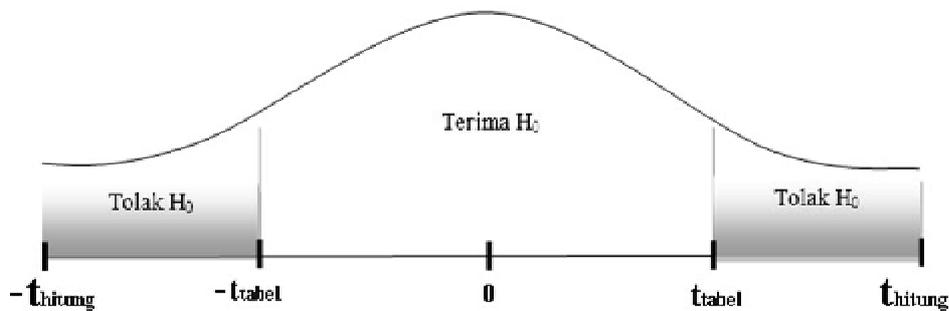
t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

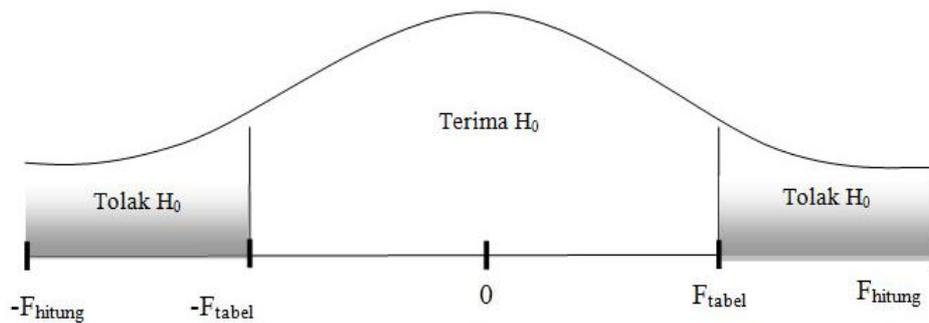
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

D =Determinasi

$R^2$  =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Kuesioner Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, kuesioner yang disebar dari 56 total karyawan keseluruhan dan 10 diantaranya tidak dapat mengisi dikarenakan aktivitas kantor yang meningkat sehingga jumlah kuesioner yang dapat disebar adalah 46 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 42 kuesioner, dimana 4 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktivitas perusahaan yang sangat sibuk, sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 42 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan sampel jenuh, dimana pengambilan anggota sampel yaitu semua dari anggota

populasi. Tabel IV-1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel IV-1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	46
Kuesioner yang kembali	42
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	42

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang beris tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV-2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	18	42, 8
2	Perempuan	24	57, 1
	Jumlah	42	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa karyawan Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel karyawan yang bekerja pada Kantor Perum Bulog Divre Sumatera Utara, yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 57.1 %.

#### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV-3**  
**Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 26 tahun	9	21, 4
2	26-30 tahun	14	33, 3
3	31-36 tahun	4	9, 5
4	36-40 tahun	3	7, 1
5	>40 tahun	12	28, 5
	Total	42	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel IV-3 Dari 42 total responden menunjukkan bahwa 14 orang atau 33, 3 % responden didominasi oleh umur 26-30 tahun, 12 orang atau 28, 5 % responden berumur >40 tahun, 9 orang atau 21, 4 % responden berumur <26 tahun, 4 orang atau 9, 5 % responden berumur <25 tahun, dan 3 orang atau 7, 1 % responden berumur 36-40 tahun.

#### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel IV-4**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	12	28, 5
2	Diploma III (D3)	6	14, 2
3	Strata 1 (S1)	21	50
4	Magister (S2)	3	7, 2
5	S3	0	0
	Total	42	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa 21 orang atau 50 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 12 orang atau 28, 5 % responden berpendidikan terakhir SMA Sederajat, 6 orang atau 14, 2 % responden berpendidikan terakhir D3, dan 3 orang atau 7, 2 % berpendidikan terakhir S2.

#### d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel IV-5**  
**Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	2	4, 7
2	1 – 10 tahun	31	73, 8
3	11 – 20 tahun	4	9, 5
4	21 – 30 tahun	5	11, 9
5	> 30 tahun	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-5 menunjukkan bahwa 31 orang atau 73, 8 % responden didominasi oleh karyawan yang telah lama bekerja selama 1 – 10 tahun, 5 orang atau 11, 9 % responden yang telah lama bekerja selama 21 – 30 tahun , 4 orang atau 9, 5 % responden yang telah lama bekerja selama 11 - 20 tahun, dan 2 orang atau 4, 7 % yang telah lama bekerja selama kurang dari 1 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

#### a. Analisis Deskriptif Variabel Pendeteksian Kinerja (Y)

Tanggapan responden terhadap Pendeteksian Kinerja dapat dilihat pada tabel IV-6 dibawah ini:

**Tabel IV-6**  
**Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					11	26,2	23	54,8	8	19	42	100
2					6	14,3	31	73,8	5	11,9	42	100
3			2	4,8	8	19	25	59,5	7	16,7	42	100
4					4	9,5	32	76,2	6	14,3	42	100
5			1	2,4	9	21,4	24	57,1	8	19	42	100
6					2	4,8	31	73,8	9	21,4	42	100
7					11	26,2	24	57,1	7	16,7	42	100
8					2	4,8	33	78,6	7	16,7	42	100
9					5	11,9	33	78,6	4	9,5	42	100
10			1	2,4	5	11,9	29	69	7	16,7	42	100

- 1) Dari 42 responden, sebanyak 23 responden atau 54,8 % menyatakan setuju bahwa setiap tugas yang dibebankan kepadanya dapat berjalan sesuai target yang ditetapkan, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, dan 11 responden atau 26,2 % menyatakan kurang setuju.
- 2) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden atau 73,8 % menyatakan setuju bahwa mereka dapat menjalankan tugas sesuai yang dibebankan, sementara 5 responden atau 11,9 % menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 14,3 % menyatakan kurang setuju.
- 3) Dari 42 responden, sebanyak 25 responden atau 59,5 % menyatakan setuju bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan baik serta dengan hasil yang memuaskan, sementara 7 responden atau 16,7 %

menyatakan sangat setuju, 8 responden atau 19 % menyatakan kurang setuju, dan 2 responden atau 4,8 % menyatakan tidak setuju.

- 4) Dari 42 responden, sebanyak 32 responden atau 76,2 % menyatakan setuju bahwa jika mereka melakukan kesalahan maka akan langsung mengoreksinya, sementara 6 responden atau 14,3 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 9,5 % menyatakan kurang setuju.
- 5) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden atau 57,1 % menyatakan setuju bahwa mereka selalu menargetkan waktu kerja yang sedang dihadapi, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, 9 responden atau 21,4 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 2,4 % menyatakan tidak setuju.
- 6) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden atau 73,8 % menyatakan setuju bahwa ketika mereka memiliki waktu luang maka akan mengerjakan tugas yang belum selesai, sementara 9 responden atau 21,4 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 4,8 % menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden atau 57,1 % menyatakan setuju bahwa ketika hadir jam masuk kerja mereka selalu dalam waktu yang tepat, sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, dan 11 responden atau 26,2 % menyatakan kurang setuju.
- 8) Dari 42 responden, sebanyak 33 responden atau 78,6 % menyatakan setuju bahwa mereka selalu memperhitungkan waktu agar tidak terlambat saat jam masuk kerja atau pun saat jam masuk istirahat,

sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 4,8 % menyatakan kurang setuju.

- 9) Dari 42 responden, sebanyak 33 responden atau 78,6 % menyatakan setuju bahwa mereka senang melakukan kerjasama dengan devisi lain saat mengerjakan suatu tugas, sementara 4 responden atau 9,5 % menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 11,9 % menyatakan kurang setuju.
- 10) Dari 42 responden, sebanyak 29 responden atau 69 % menyatakan setuju bahwa mereka lebih nyaman mengerjakan tugas secara sendiri, sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, 5 responden atau 11,9 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 2,4 % menyatakan tidak setuju.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel IV-7**  
**Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja (X1)**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					6	14,3	24	57,1	12	28,6	42	100
2					14	33,3	20	47,6	8	19	42	100
3					4	9,5	31	73,8	7	16,7	42	100
4					11	26,2	23	54,8	8	19	42	100
5					5	11,9	29	69	8	19	42	100
6					8	19	29	69	5	11,9	42	100
7					3	7,1	31	73,8	8	19	42	100
8					10	23,8	24	57,1	8	19	42	100
9			1	2,4	2	4,8	18	42,9	21	50	42	100
10					8	19	27	64,3	7	16,7	42	100
11					6	14,3	24	57,1	12	28,6	42	100

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

- 1) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden atau 57,1 % menyatakan setuju bahwa ada perlengkapan kantor yang memadai sehingga tata kelola file penting lainnya sangat bagus, sementara 12 atau 28,6 % menyatakan sangat setuju, 6 responden atau 14,3 % menyatakan kurang setuju.
- 2) Dari 42 responden, sebanyak 20 responden atau 47,6 % menyatakan setuju bahwa tempat kerjanya sangat teratur dalam peletakkan barang atau pun berkas kantor, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, dan 14 responden atau 33,3 % menyatakan kurang setuju.
- 3) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden atau 73,8 % menyatakan setuju bahwa ventilasi ruangan kerjanya sangat mendukung kenyamanan dalam menjalankan tugas kantor, sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 9,5 % menyatakan kurang setuju.
- 4) Dari 42 responden, sebanyak 23 responden atau 54,8 % menyatakan setuju bahwa suhu ruangan yang sangat sesuai pada ruangan kerja cukup mendukung kenyamanan bekerja, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, dan 11 responden atau 26,2 % menyatakan kurang setuju.
- 5) Dari 42 responden, sebanyak 29 responden atau 69 % menyatakan setuju memiliki interaksi yang baik dengan karyawan satu ruangnya, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 11,9 % menyatakan kurang setuju.

- 6) Dari 42 responden, sebanyak 29 responden atau 69 % menyatakan setuju bahwa sering melakukan sebuah diskusi dengan atasannya baik tentang tugas kantor maupun diluar itu, sementara 5 responden atau 11,9 % menyatakan sangat setuju, dan 8 responden atau 19 % menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 4 responden, sebanyak 31 responden atau 73,8 % menyatakan setuju bahwa mengenal rekan-rekan sekantor walaupun kami berbeda divisi, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 7,1 % menyatakan kurang setuju.
- 8) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden atau 57,1 % menyatakan setuju bahwa banyak melakukan hal-hal yang bersifat ngumpul bareng dengan sesama karyawan atau pun atasan diluar jam kantor, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, dan 10 responden atau 23,8 % menyatakan kurang setuju.
- 9) Dari 42 responden, sebanyak 21 responden atau 50 % menyatakan sangat setuju bahwa tersedianya peralatan teknologi pendukung yang sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara 18 responden atau 42,9 % menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 2,4 % menyatakan tidak setuju.
- 10) Dari 42 responden, sebanyak 27 responden atau 64,3 % menyatakan setuju bahwa luas ruangan mereka sangat memungkinkan untuk bergerak melaksanakan tugas kantor, sementara 7 responden atau 16,7

% menyatakan sangat setuju, dan 8 responden atau 19 % menyatakan kurang setuju.

- 11) Dari 42 responden, sebanyak 24 responden atau 57,1 % menyatakan setuju bahwa ada perlengkapan kantor yang memadai sehingga tata kelola file penting lainnya sangat bagus, sementara 12 atau 28,6 % menyatakan sangat setuju, 6 responden atau 14,3 % menyatakan kurang setuju.

### c. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

**Tabel IV-8**  
**Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					4	9,5	27	64,3	11	26,2	42	100
2					6	14,3	28	66,7	8	19	42	100
3			2	4,8	2	4,8	34	81	4	9,5	42	100
4					3	7,1	33	78,6	6	14,3	42	100
5			1	2,4	4	9,5	30	71,4	7	16,7	42	100
6					6	14,3	31	73,8	5	11,9	42	100
7					8	19	27	64,3	7	16,7	42	100
8					9	21,4	31	73,8	2	4,8	42	100
9					5	11,9	33	78,6	4	9,5	42	100
10			1	2,4	5	11,9	31	73,8	5	11,9	42	100
11					6	14,3	34	81	2	4,8	42	100
12					9	21,4	26	61,9	7	16,7	42	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

- 1) Dari 42 responden, sebanyak 27 responden atau 64,3 % menyatakan setuju bahwa atasannya sering memantau saat sedang bekerja agar tetap disiplin dalam keadaan apapun, sementara 11 responden atau 26,2 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 9,5 % menyatakan kurang setuju.

- 2) Dari 42 responden, sebanyak 28 responden atau 66,7 % menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan selalu memeriksa dengan teliti setiap hasil tugas yang kami kerjakan, sementara 8 responden atau 19 % menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 14,3 % menyatakan kurang setuju.
- 3) Dari 42 responden, sebanyak 34 responden atau 81 % menyatakan setuju bahwa para atasan menanamkan bahwa keberhasilan karyawannya adalah keberhasilannya juga, sementara 4 responden atau 9,5 % menyatakan sangat setuju, 2 responden atau 4,8 % menyatakan kurang setuju, dan 2 responden atau 4,8 % menyatakan tidak setuju.
- 4) Dari 42 responden, sebanyak 33 responden atau 78,6 % menyatakan setuju bahwa atasan selalu menanyakan pekerjaan yang kami kerjakan, sementara 6 responden atau 14,3 % menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 7,1 % menyatakan kurang setuju.
- 5) Dari 42 responden, sebanyak 30 responden atau 71,4 % menyatakan setuju bahwa jika mereka membuat masalah dalam menjalankan pekerjaan maka atasan kami akan memberikan bantuan solusi atas permasalahan mereka, sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, 4 responden atau 9,5 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 2,4 % menyatakan tidak setuju..
- 6) Dari 42 responden, sebanyak 31 atau 73,8 % menyatakan setuju bahwa karna pengetahuan yang menyeluruh tentang perusahaan yang dimiliki oleh atasan maka mereka dituntut untuk selalu teliti dalam

menjalankan tugas, 5 responden atau 11,9 % menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 14,3 % menyatakan kurang setuju.

- 7) Dari 42 responden, sebanyak 27 responden atau 64,3 % menyatakan setuju bahwa atasan dapat dengan bijak memecahkan masalah-masalah sehingga selalu membuat arah kebijakan yang baik, sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, dan 8 responden atau 19 % menyatakan kurang setuju.
- 8) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden atau 73,8 % menyatakan setuju bahwa jika ada masalah yang sangat urgensi maka atasan mereka dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, sementara 2 responden atau 4,8% menyatakan sangat setuju, dan 9 responden atau 21,4 % menyatakan kurang setuju.
- 9) Dari 42 responden, sebanyak 33 responden atau 78,6 % menyatakan setuju bahwa jika timbul permasalahan perusahaan, maka atasan mereka selalu memiliki cara tersendiri agar masalah tersebut terselesaikan, sementara 4 responden atau 9,5 % menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 11,9 % menyatakan kurang setuju.
- 10) Dari 42 responden, sebanyak 31 responden atau 73,8 % menyatakan setuju bahwa atasan mereka selalu yakin jika apapun permasalahan yang ada akan selesai jika serius dalam penanganannya, tidak gusar dan gelisah dalam menangani permasalahan tersebut, sementara 5 responden atau 11,9 % menyatakan sangat setuju, 5 responden atau 11,9 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 2,4 % menyatakan tidak setuju.

- 11) Dari 42 responden, sebanyak 34 responden atau 81 % menyatakan setuju bahwa atasan mereka selalu memberikan terobosan baru baik itu cara menjalankan tugas atau pun pencapaian target, sementara 2 responden atau 4,8 % menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 14,3 % menyatakan kurang setuju.
- 12) Dari 42 responden, sebanyak 26 responden atau 61,9 % menyatakan setuju bahwa atasan mereka terkadang memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas kami tanpa diminta terlebih dahulu, sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, dan 9 responden atau 21,4 % menyatakan kurang setuju.

#### **4. Hasil Analisis Data**

Pada bagian ini merupakan analisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dan setelah itu dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

##### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

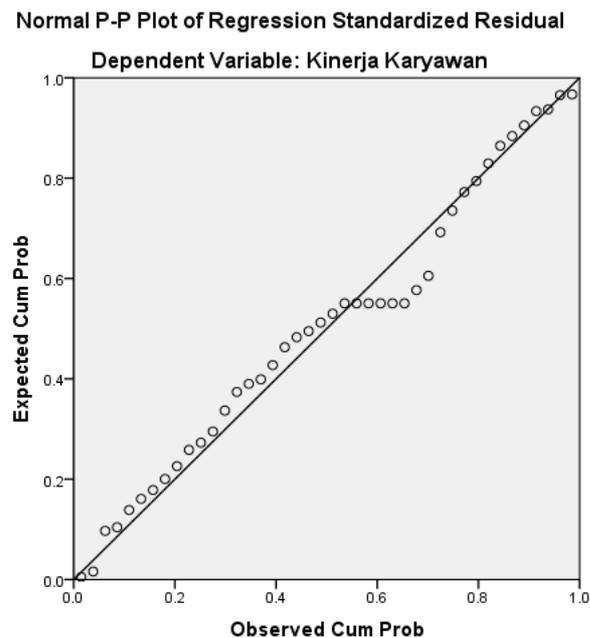
## 1) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV-1**  
**Normalitas**

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

#### b) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan  $VIF < 10$ .

**Tabel IV-9**  
**Multikolinieritas**

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

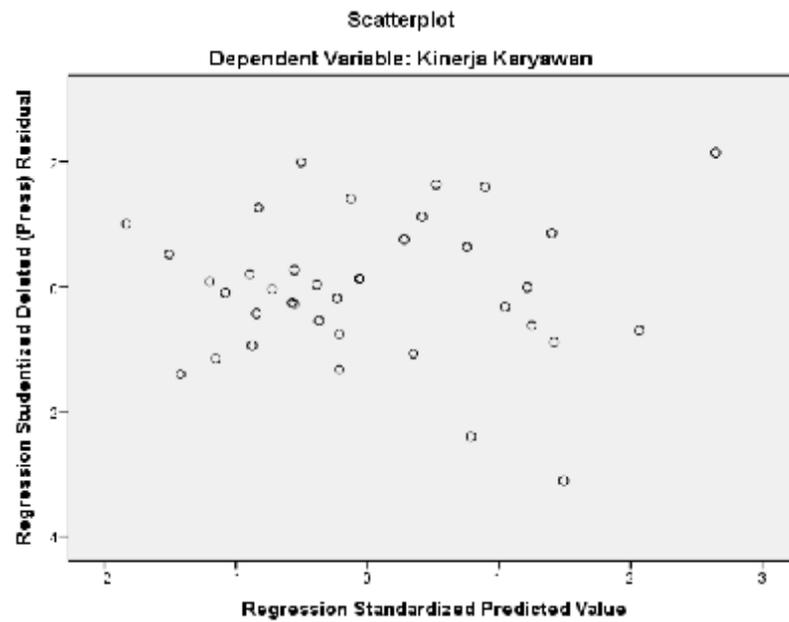
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	.774	1.292
Gaya Kepemimpinan	.774	1.292

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu  $VIF < 10$  (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat

dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

**c) Heteroskedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2**  
**Scatterplot**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS versi 21, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

## a) Persamaan Regresi Berganda

**Tabel IV-10**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.779	4.331		.411	.683
Lingkungan Kerja	.391	.086	.475	4.548	.000
Gaya Kepemimpinan	.433	.095	.478	4.577	.000

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

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

$$Y = 1,779 + 0,391 X_1 + 0,433 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- (1) Konstanta ( $\alpha$ ) mempunyai regresi sebesar 1,779, artinya jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,779.
- (2) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,391, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 39,1%.
- (3) Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,433 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya

Kepemimpinan (X2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 43,3%.

### 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

#### a) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

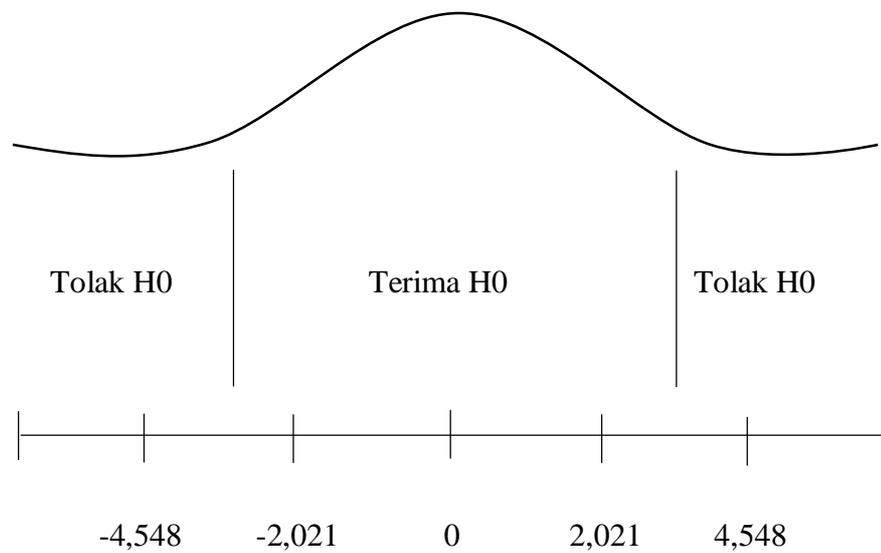
**Tabel IV-11**  
**Uji secara parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.779	4.331		.411	.683
Lingkungan Kerja	.391	.086	.475	4.548	.000
Gaya Kepemimpinan	.433	.095	.478	4.577	.000

#### (1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

T tabel dihitung dari  $\alpha$  5%  $df(n)-k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti  $42 - 2 = 40$ , jadi t tabel  $40 = 2,021$ . Hasil pengujian

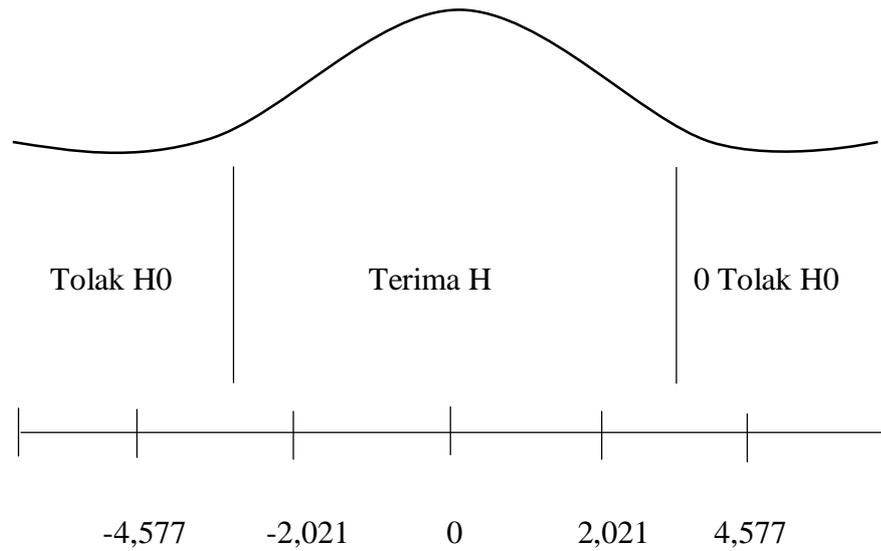
diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung = 4,548 lebih besar dari pada t tabel 2,021, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV-3**  
**Kriteria Pengujian**

(2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 4,577 lebih besar dari t tabel = 2,021, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05 dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian**

**b) Uji F**

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

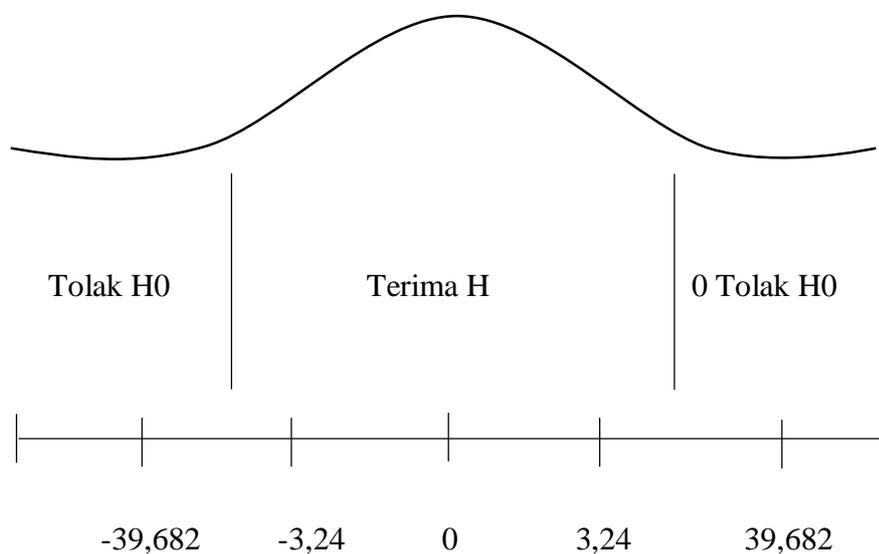
**Tabel IV-12**  
**Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama**

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

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	266.048	2	133.024	39.682	.000 <sup>b</sup>
Residual	130.738	39	3.352		
Total	396.786	41			

F tabel dihitung dengan cara  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ , k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah

data/observasi. Jadi F tabel  $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 42 - 3 = 39$  jadi f tabel 39 adalah 3,24. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 39,682 jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,24 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV-5**  
**Kriteria Pengujian**

#### 4) Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel IV-13**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.654	1.83092

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R square) sebesar 0,671 hal ini berarti 67,1 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan tempat serta suasana dimana para karyawan menjalankan setiap aktivitasnya dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong setiap hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Pengaruh lingkungan kerja yang tentunya langsung dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan agar terciptanya kelancaran pada setiap aktivitas perusahaan

Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisiensi sebesar 0,391 yang

berarti jika setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,1 %. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik melalui sarana, ruangan bekerja, fasilitas, dan hubungan sesama karyawan tentunya akan berpengaruh dalam peningkatan hasil kinerja yang dihasilkan karyawan di Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Sehingga Perum Bulog Divre Sumatera Utara perlu meningkatkan lingkungan kerja yang telah dimiliki agar sebagai suatu usaha agar para karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang langsung dirasakan oleh para karyawan dalam menjalankan tugasnya dan sangat berpengaruh terhadap baiknya dari hasil kinerja yang dicapai oleh para karyawan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang baik adalah

karyawan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari gaya kepemimpinan atau disebut dengan *Style leadership* yang ditunjukkan oleh pimpinannya. Pimpinan perusahaan akan dapat dikenang oleh para bawahannya karna memiliki gaya tersendiri dalam mengatur setiap tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat mencolok dan sebagai faktor pendorong suksesnya sebuah pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisiensi sebesar 0,433 yang berarti jika setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3 %. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik melalui cara memimpin atasan, sikap, hubungan baik atasan dengan karyawannya, dan respon atasan terhadap hasil kinerja tentunya akan mempengaruhi kinerja dari para karyawan di Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Sehingga Perum Bulog Divre Sumatera Utara perlu melakukan peningkatan dalam hal gaya kepemimpinan yang telah dimiliki oleh para atasan agar dapat menjadi suatu usaha agar para karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti (2007) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses

pengarahan pimpinan terhadap karyawannya, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku untuk digerakkan ke arah yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja memberikan sarana serta suasana yang dapat dirasakan oleh para karyawan dalam menjalankan tugasnya serta gaya kepemimpinan yang merupakan sikap dan cara bagi atasan dalam mengatur serta mempengaruhi karyawannya dalam setiap tugas yang dibebarkannya kepada karyawan. Sehingga kinerja karyawan yang baik serta menunjukkan hasil yang dapat menunjang berjalannya aktivitas perusahaan tentunya dapat dipengaruhi oleh kedua hal tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya  $Y = 1,779 + 0,391 X_1 + 0,433 X_2 + e$ , dan dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 1,779, artinya

jika variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan jika dianggap nol, maka ada kenaikan pada kinerja karyawan (y) sebesar 1,779.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan cukup mempengaruhi kinerja karyawan, dan hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan gaya kepemimpinan yang diterima oleh karyawan tentu akan sangat mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan didalam perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan bagi perusahaan memberikan lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi sebagai sarana pendorong peningkatan hasil kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari Cahyo Suminar, M. Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo. Hasil penelitian ini juga dapat disebabkan oleh keterbatasan jumlah responden yaitu 42 dari total populasi sebanyak 56 orang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja merupakan hal yang langsung dapat dirasakan oleh para karyawan baik berupa fasilitas, ruangan, hubungan, dsb, yang tentunya secara langsung akan mempengaruhi proses kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan perlu ada semacam penyesuaian lingkungan kerja karyawan serta peningkatan mutu lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan

sebagai bentuk usaha agar para karyawan Perum Bulog Divre Sumatera Utara dapat menjalankan tugasnya lebih baik lagi .

2. Dan selain itu juga perlu diperhatikan gaya kepemimpinan yang ditampilkan para atasan, karna para atasan yang berhak mengatur bawahannya, untuk itu perlu melakukan peningkatan menyesuaikan sikap, cara mengatur, serta hubungan kepada karyawannya sebagai bentuk usaha dari para atasan untuk dapat lebih efektif dalam mengatur serta mengawasi setiap gerak gerik karyawannya didalam Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
3. Perlu bagi Perum Bulog Divre Sumatera Utara meningkatkan kualitas perpaduan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai dorongan agar para karyawan lebih merasa bahwa mereka perlu melakukan peningkatan kinerja bagi perusahaan dan yang pasti akan langsung berpengaruh positif terhadap output yang dikeluarkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ari Cahyo Suminar, Dkk (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Vol. 26 No. 2 September 2015
- Aries Susanty Dan Sigit Wahyu Baskoro (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)", *J@Ti Undip*, Program Studi Teknik Industri Universitas Diponegoro, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Dewita Heriyanti (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Pln (Persero) Apj Semarang)*, Tesis S2, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Diana Khairani Sofyan (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda", *Industrial Engineering Journal*, Jurusan Teknik Industri Universitas Malikusaleh Lhokseumawe, Vol.2 No.1 (2013) 18-23
- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013). "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", *Jurnal Economia*, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Elisabeth Yuli Purwandari (2008). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*, Skripsi S1, Program Studi Pendidikan Akuntansi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Darma, Yogyakarta
- Farida, dkk (2015). *Prilaku Organisasi*, Medan, UMSU Press
- Handoko (2003). *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta
- Intruksi Presiden Indonesia. No. 3 Tahun 2012. Tentang Pengadaan Gabah dan Beras melalui Perum Bulog
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008). Diterbitkan Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Kasmir (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, Cetakan Ke-1, Penerbit Rajagrafindo Persada.

- Komaridah, dkk (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*, Penerbit Alfabeta
- Muhammad Fauzan Baihaqi (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta )*, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Ratna Kusumawati (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang)*, Tesis S2, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Regina Aditya Reza (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa*, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Rifki Afrizal (2012). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero”, *Jurnal*, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma, 2012
- Rita N. Taroreh, Dkk (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Volume 16 No. 01 Tahun 2016
- Rivai, dkk (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Dan Praktik)*, Edisi Ketiga, Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Rodi Ahmad Ginanjar (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*, Skripsi S1, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- Sugiyono (2012c). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, Cetakan Ke-16, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono (2016c). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, Edisi 2016, Penerbit Alfabeta
- Mennakertrans. UU No. 14 Tahun 1969, Ketentuan – Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Pasal 1

Wursanto (2002). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*, Penerbit Andi

[www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id). Tentang Informasi Perusahaan, 2017

Yulniwanti Shimko (2012). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan Sumatera Barat”, *Jurnal Magister Manajemen*, Pascasarjana Magister Manajemen Ibm Asmi, Vol. 1 No. 1, April 2012