



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT DUNKIN  
DONUTS LESTARI CABANG  
GATOT SUBROTO MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**VINIA MACHLIDYA TRI**  
NPM. 1615310688

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 56 karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda, maka di dapatkan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,920 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Untuk hasil uji parsial (uji t) pada variabel motivasi sebesar  $2,306 >$  dari  $t_{tabel}$  1,674 sig  $0,025 < 0,05$ , variabel lingkungan kerja sebesar  $2,047 >$  dari  $t_{tabel}$  1,674 sig  $0,046 < 0,05$ , variabel kepemimpinan sebesar  $3,601 >$  dari  $t_{tabel}$  1,674 sig  $0,001 < 0,05$ . Hasil menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649 (64,9%) kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 64,9\% = 35,1\%$ ) dapat dijelaskan oleh variabel independen lain.

**Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze, examine and know the effect of motivation, work environment and leadership variables simultan eously and partially on the performance of the employees of PT Dunkin Donuts Lestari, Gatot Subroto Medan Branch. This study uses quantitative methods with a sample of 56 employees of PT Dunkin Donuts Lestari, Gatot Subroto Medan Branch. The research instruments used were questionnaire, observation and documentation. Data analysis using Multiple Linear Regression, the following results are obtained: Based on the ANOVA test results obtained Fcount value of 34.920 while Ftable of 2.78 with a significant level significantly smaller than 0.05,  $0.000 < 0.05$  which means that there is an influence simultaneous and significant between motivation, work environment and leadership on the performance of employees of PT Dunkin Donuts Lestari, Gatot Subroto Medan Branch. For the partial test results (t test) on the motivation variable of  $2.306 >$  from the table  $1.674 \text{ sig } 0.025 < 0.05$ , the work environment variable is  $2.047 >$  from the table  $1.674 \text{ sig } 0.046 < 0.05$ , the leadership variable is  $3.601 >$  from the table  $1.674 \text{ sig } 0.001 < 0.05$ . The results show the value of Adjusted R Square of 0.649 (64.9%) employee performance can be obtained and explained by variables of motivation, work environment and leadership. While the rest ( $100\% - 64.9\% = 35.1\%$ ) can be explained by other independent variables.*

**Keywords: Motivation, Work Environment, leadership and performance**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	12
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
E. Keaslian Penelitian.....	15
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	17
1. Kinerja Karyawan.....	17
a. Pengertian Kinerja.....	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
c. Indikator Kinerja.....	22
2. Motivasi.....	23
a. Pengertian Motivasi.....	23
b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	25
c. Tujuan Motivasi.....	26
d. Indikator Motivasi.....	26
3. Lingkungan Kerja.....	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	32
4. Kepemimpinan.....	33
a. Pengertian Kepemimpinan.....	33
b. Tipologi Kepemimpinan.....	34
c. Indikator Kepemimpinan.....	36
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Konseptual.....	40
D. Hipotesis.....	44

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	47
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	51

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>59</b>
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	59
a. Sejarah Singkat PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.....	59
b. Visi, Misi dan Motto PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan .....	61
c. Struktur Organisasi PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.....	62
d. Produk Makanan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan .....	63
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
a. Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	67
b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	73
c. Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ).....	77
d. Variabel Kinerja ( $Y$ ).....	82
4. Uji Kualias Data.....	88
a. Uji Validitas.....	88
b. Uji Reliabilitas.....	91
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	93
a. Uji Normalitas .....	93
b. Uji Multikolinieritas.....	96
c. Uji heteroskedastisitas.....	98
6. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	99
7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	102
a. Uji Parsial (Uji t).....	102
b. Simultan (Uji F).....	103
c. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	105

<b>B. Pembahasan.....</b>	<b>105</b>
1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.....	106
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.....	108
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.....	109
4. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.....	110

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	114
B. Saran.....	115

**DAFTAR PUSTAKA.....xiv**

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Indikator Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.....	2
Tabel 1.2	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Indikator Motivasi Kerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan .....	5
Tabel 1.3	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Indikator Lingkungan Kerja Fisik PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.....	7
Tabel 1.4	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Indikator Kepemimpinan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan .....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian.....	47
Tabel 3.2	Definisi Variabel.....	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4	Penilaian Responden Terhadap Indikator Daya Pendorong ( $X_{1,1}$ ).....	67
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan ( $X_{1,2}$ ).....	68
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerelaan ( $X_{1,3}$ )... ..	69
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab ( $X_{1,4}$ ).....	70
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewajiban ( $X_{1,5}$ ).....	71
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan ( $X_{1,6}$ ).....	72
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Fisik....	73
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	75
Tabel 4.12	Kemampuan Untuk Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik ( $X_{3,1}$ ).....	77
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Efektivitas ( $X_{3,2}$ ).....	78
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Partisipatif ( $X_{3,3}$ ).....	79
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Waktu ( $X_{3,4}$ ).....	80
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas atau Wewenang ( $X_{3,5}$ ).....	81
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Mutu) ( $Y_1$ ).....	82
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Jumlah) ( $Y_2$ )... ..	83
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Jangka Waktu) ( $Y_3$ ).....	84
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Jangka Waktu) ( $Y_4$ ).....	85
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya ( $Y_5$ )....	86

Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan ( $Y_6$ ).....	87
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ (Motivasi).....	88
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas Variabel $X_2$ (Lingkungan Kerja).....	89
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Variabel $X_3$ (Kepemimpinan).....	89
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	90
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ (Motivasi).....	91
Tabel 4.28	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ (Lingkungan Kerja).....	92
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_3$ (Kepemimpinan).....	92
Tabel 4.30	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja).....	93
Tabel 4.31	Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	96
Tabel 4.32	Hasil Uji Multikolinieritas.....	97
Tabel 4.33	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	99
Tabel 4.34	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	102
Tabel 4.35	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	104
Tabel 4.36	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	105



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1	Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019 2
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual..... 44
Gambar 3.1	Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda..... 56
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan..... 63
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas..... 94
Gambar 4.3	PP – Plot Uji Normalitas..... 95
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....98

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	116
Lampiran 2. Tabulasi Karakteristik Data Responden.....	122
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden.....	124
Lampiran 4. Daftar Tabel t.....	127
Lampiran 5. Daftar Tabel F.....	129
Lampiran 6. Hasil Pengolahan SPSS.....	131

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dunkin Donust Lestari Cabang Gatot Subroto Medan”**. yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) pada Fakultas Sosial Sains, Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko,SE.,MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian tulisan skripsi ini.
7. Kepada seluruh keluarga besar penulis khususnya kedua orang tua terimakasih yang tak terhingga atas do'a, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho\_Nya kepada kita semua.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Oktober 2020

**Vinia Machlidya Tri**  
**NPM. 1615310688**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Didalam dunia usaha perusahaan yang ingin berkembang dan selalu bertahan dituntut untuk dapat mengelola kinerja karyawannya semaksimal mungkin. Jika kinerja karyawan sudah turun tentu akan berimbas pada pendapatan perusahaan sehingga tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Wibowo, (2013:7) bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Mengingat permasalahan kinerja yang sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Menurut Kasmir (2016:65-67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kinerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan merupakan salah satu perusahaan waralaba (*franchise*) yang memproduksi berbagai macam donut di kota medan yang sudah cukup terkenal baik dikalangan masyarakat, baik itu soal rasa, kualitas, merk, dan pelayanan. Demi mencapai tujuan perusahaan dan meraih laba sebanyak-banyaknya perusahaan didukung dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten didalam perusahaan dengan memberikan hasil kinerja yang memuaskan. Kinerja yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berikut adalah hasil perhitungan kuesioner sementara indikator pra survey kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

**Tabel 1.1 Perhitungan Hasil Kuesioner Sementara Pra Survey Indikator Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan**

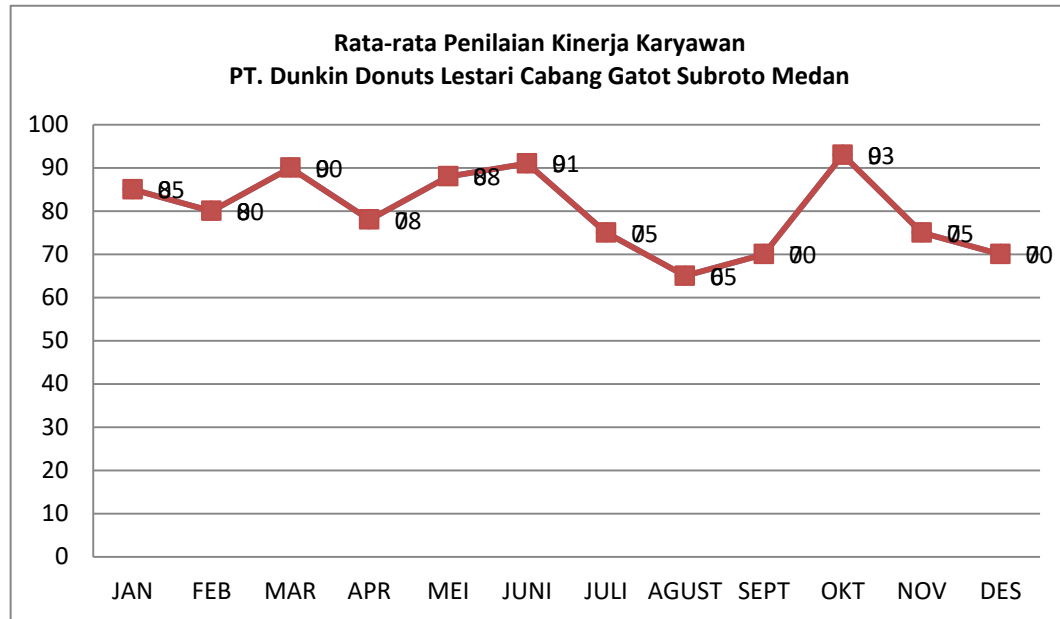
No	Indikator	Pernyataan	Jawaban (%)				Jumlah Karyawan	Target dalam %
			Ya		Tidak			
1	Kualitas (Mutu)	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para pekerja lain	13	46%	15	54%	28	100
2	Kuantitas (Jumlah)	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan	8	29%	20	71%	28	100
3	Waktu (Jangka Waktu)	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal	11	39%	17	61%	28	100
4	Kerjasama Antar Karyawan	Saya langsung menawarkan bantuan pada rekan, ketika ia terlihat sangat sibuk	10	36%	18	64%	28	100

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei Kuesioner Sementara Indikator Kepemimpinan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner sementara indikator kinerja yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Seperti kurangnya kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan oleh para karyawan serta masih adanya hubungan kerjasama tim antar karyawan yang tidak sehat dan perhitungan.

Realita kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan masih belum optimal. Penulis menemukan adanya permasalahan yang sesuai dengan indikator kinerja, antara lain karyawan produksi yang seharusnya menghasilkan kualitas produk yang baik kini mengalami penurunan baik dalam jumlah produksi dan jangka waktu produksi, berkurangnya kerjasama antar karyawan sehingga memperlambat kinerja, terjadinya penekanan biaya produksi dikarenakan menurunnya kualitas dan kesalahan produk serta kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Berikut adalah grafik dari rata-rata penilaian kinerja karyawan PT. Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan Tahun 2019:



**Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019**

Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan pada tahun 2019 hanya memiliki rata-rata 80%. Hal yang dapat dilihat pada rendahnya kinerja karyawan seperti kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan dan sikap kepemimpinan perusahaan yang sulit dipahami dan masih bersikap tidak adil kepada para karyawan.

Motivasi kerja mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja berhubungan dengan sejauh mana seorang karyawan ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Robbins (2013:202) motivasi adalah sebuah proses yang ditunjukkan oleh individu akan intensitas, arah, dan kegigihan untuk meraih tujuan apapun. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka perlu dipahami tujuan karyawan bekerja dan tindakan yang akan



diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Robbins dan Timothy (2008) mengatakan bahwa salah satu bentuk ungkapan dari motivasi kerja rendah adalah ketidakhadiran karyawan. Persentase ketidakhadiran yang cukup tinggi dan perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan mencerminkan kurangnya motivasi kerja karyawan.

Berikut adalah hasil perhitungan kuesioner sementara indikator pra survey motivasi kerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

**Tabel 1.2 Perhitungan Hasil Kuesioner Sementara Pra Survey Indikator Motivasi Kerja PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban (%)				Jumlah Karyawan	Target dalam %
			Ya		Tidak			
1	Daya Pendorong	Gaji yang diberikan perusahaan telah pantas dan sesuai	11	39%	17	61%	28	100
2	Kemauan	Saya memiliki semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan	14	50%	14	50%	28	100
3	Kerelaan	Saya merasa tertantang dan rela untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat	12	43%	16	57%	28	100
4	Tanggung Jawab	Atasan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan	10	36%	18	64%	28	100
5	Kewajiban	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	15	54%	13	46%	28	100
6	Tujuan	Adanya tunjangan jaminan hati tua untuk mengikat loyalitas karyawan	14	50%	14	50%	28	100

*Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei Kuesioner Sementara Indikator Kepemimpinan (2020)*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja yang ada di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner sementara indikator motivasi kerja yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal

ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai motivasi kerja yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti masih kurangnya pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan, belum adanya jaminan hari tua yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja serta kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Dari hasil tabel pra survey indikator motivasi kerja dan wawancara karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan, motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan belum tercapai maksimal, motivasi dari dalam diri yang kurang mendukung untuk memberikan kinerja yang maksimal. Karena terdapat masalah pada pemberian *reward*, kompensasi dan budaya dari organisasi untuk peningkatan kinerja, masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan serta masih adanya karyawan yang kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan yang memiliki nilai penting dalam upaya meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan

motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik.

Berikut adalah hasil perhitungan pra survey kuesioner sementara berdasarkan indikator lingkungan kerja pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

**Tabel 1.3 Perhitungan Hasil Kuesioner Sementara Pra Survey Indikator lingkungan kerja PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban (%)				Jumlah Karyawan	Target dalam %
			Ya		Tidak			
1	Penerangan	Kualitas penerangan lampu dalam ruangan telah memadai	13	46%	15	54%	56	100
2	Suhu udara	Pengaturan suhu udara di beberapa ruangan telah disesuaikan dengan yang seharusnya	11	39%	10	36%	56	100
3	Suara bising	Terdapat beberapa ruangan yang kedap suara dan jauh dari kebisingan mesin produksi	8	29%	20	71%	56	100
4	Keamanan kerja	Adanya pelatihan keselamatan dan keamanan kerja bagi para karyawan	10	36%	18	64	56	100

*Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei Kuesioner Sementara Indikator Kepemimpinan (2020)*

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner sementara indikator lingkungan kerja yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa

indikator mengenai lingkungan kerja yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti Fenomena yang ada di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan belum mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yang dapat dilihat dari penerangan di beberapa ruang kerja belum optimal seperti dapur produksi yang seharusnya memiliki 10 lampu tapi hanya ada 5 lampu sehingga mengganggu produksi dan kinerja dari karyawan, masih terdapat beberapa ruangan yang belum memiliki pendingin udara, ruangan istirahat dan tempat ibadah para karyawan terlalu dekat dengan ruang produksi yang menyebabkan kebisingan sehingga dapat mengganggu karyawan yang sedang beristirahat sehingga akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja yang diberikan karyawan sewaktu bekerja, kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk menjaga keamanan dalam bekerja serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan kondisi tempat ibadah). Akan tetapi lingkungan kerja di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Medan Gatot Subroto Medan belum mampu memberikan rasa nyaman kepada para karyawannya baik itu dari segi fasilitas kerja, suasana kerja dan juga hubungan kerja antar sesama karyawan dan atasan yang tidak begitu baik yang mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, kepemimpinan juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau menurunnya kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan dan bisa menumbuhkan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut Terry *dalam* (Sutarto, 1998:17) kepemimpinan ialah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan mempunyai fungsi yang sangat penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasian, koordinasi dan kontrol dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dalam hal ini kepemimpinan memiliki faktor penting diantara keduanya karena pemimpin atau manajer harus memiliki kemampuan dalam hal manajerial yang baik untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan tepat. Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibandingkan karyawan yang akan dipimpinya. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan perusahaan.

Berikut adalah hasil perhitungan pra survey kuesioner sementara berdasarkan indikator kepemimpinan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

**Tabel 1.4 Perhitungan Hasil Kuesioner Sementara Pra Survey Indikator Kepemimpinan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban (%)				Jumlah Karyawan	Target dalam %
			Ya		Tidak			
1	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan para karyawan	8	29%	20	71%	28	100
2	Kemampuan yang efektivitas	Pimpinan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hadir tepat waktu dan tidak terlambat	10	36%	18	64%	28	100
3	Kemampuan yang partisipatif	Pimpinan dapat menyelesaikan masalah dengan cepat dan pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah	14	50%	14	50%	28	100
4	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	Pimpinan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan dapat besikap professional terhadap urusan pribadi dan pekerjaan	13	46%	15	54%	28	100
5	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	Pimpinan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mana yang seharusnya di kerja sendiri dan yang mana dikerjaan secara tim serta pimpinan dapat memberikan pelatihan dan bimbingan kepada para karyawan dalam mengambil keputusan	15	56%	13	46%	28	100

*Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei Kuesioner Sementara Indikator Kepemimpinan (2020)*

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja yang ada di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner sementara indikator kepemimpinan yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan,

seperti mengenai hubungan pimpinan dengan bawahan yang kurang baik, pimpinan kurang jelas dalam menjelaskan tugas yang diberikan serta pimpinan kurang dalam memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan di berikan menjadi kurang menarik menurut tanggapan karyawan.

Fenomena yang ada di PT Dunkin Donust Lestari Cabang Gatot Subroto Medan tidak memiliki sifat kepemimpinan yang jelas , kurangnya motivasi dan pengawasan yang dilakukan pimpinan serta masih adanya sikap membeda-bedakan antar karyawan memberikan dampak menurunnya kinerja karyawan dan berkurangnya hasil kerja perusahaan tersebut. Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.

Maka dalam hal ini pemimpin dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan memotivasi karyawan agar mereka giat bekerja serta dapat menjalankan tujuan perusahaan agar tercapai dan terlaksana dengan baik. Selain itu, karyawan harus mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan, dengan begitu terjadi *sinkronasi* antar pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan produksi yang seharusnya menghasilkan kualitas produk yang baik kini mengalami penurunan baik dalam jumlah produksi dan jangka waktu produksi, berkurangnya kerjasama antar karyawan sehingga memperlambat kinerja, terjadinya penekanan biaya produksi dikarenakan menurunnya kualitas dan kesalahan produk serta kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.
- b. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan belum tercapai maksimal, motivasi dari dalam diri yang kurang mendukung untuk memberikan kinerja yang maksimal. Masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan serta masih adanya karyawan yang kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
- c. Sirkulasi udara ditempat kerja yang kurang baik, terasa pengap dan sesak serta adanya getaran dan kebisingan dari beberapa mesin produksi yang mengganggu karyawan dari ruang lainnya. fasilitas



ibadah dan fasilitas kerja lainnya yang kurang pencahayaan, pendingin udara dan luas ruangan yang terlalu kecil.

- d. Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada. Kepemimpinan yang kurang bersikap adil kepada para karyawan dan kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan.

## **2. Batasan Masalah**

Mengingat masalah yang tercakup dalam identifikasi masalah ini begitu luas maka penelitian ini harus dibatasi supaya lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Maka dari itu penulis membatasinya hanya terfokus pada motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi, dan batasan masalah diatas maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan?

3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Cabang Gatot Subroto Medan?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari analisis:

- a. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan?
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan?
- c. Untuk mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan?
- d. Untuk mengetahui motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Cabang Gatot Subroto Medan?

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1) Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2) Bagi lembaga yang diteliti

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap semoga bisa bermanfaat bagi lembaga yang terkait dan supaya bisa dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan bagi lembaga yang membutuhkan.

3) Bagi penelitian berikutnya

Supaya bisa dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya terutama yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia khususnya motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yofanda Budi Pratama (2015). Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisa Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Cabang Gatot Subroto Medan”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

### **1. Model Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh yang hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas. Sedangkan penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel bebas.

### **2. Variabel Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan) serta 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).

### **3. Jumlah Populasi/ Sampel**

Penelitian terdahulu menggunakan 128 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 56 sampel.

### **4. Waktu Penelitian**

Peelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

### **5. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Seorang karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh kinerja dari setiap karyawan dalam organisasi tersebut.

Konsep kinerja atau presentasi kerja merupakan singkatan dari *kinetika energy* kerja yang padanannya adalah bahasa inggris adalah *performace*, Wirawan (2012:5). Istilah *performace* sering diindonesiakan sebagai performa atau di kenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Priansa (2014:269) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan tujuan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkat individu, kelompok ataupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rencana kinerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.



- 9) Kepuasan kerja, merupakan peranan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetia karyawan utnuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudiaan disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 yaitu:

#### 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

#### 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

#### 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.

#### 4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### 5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu ‘movere’ yang artinya “menggerakkan” (to move). Gray dalam Winardi, (2011:2) mendefinisikan “ motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan tugas “. Salah satu pandangan menyatakan bahwa kebutuhan yang tidak dapat diobeserrvasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

Motivasi kerja menurut Sondang P Siagian (2014 : 13) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.

Motivasi kerja menurut Robbins (2011:214) bahwa: Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005:141) bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Ivanko (2012:70) mendefinisikan “motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Motivasi adalah sebab dari tindakan dan upaya mengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi ekstrinsik contohnya dengan memberikan imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik di sebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif. Sedangkan menurut Fahmi (2016:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan.

## **b. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:100) diantaranya yaitu:

### 1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

### 2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

**c. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005:146) tujuan-tujuan motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**d. Indikator Motivasi**

Indikator-indikator motivasi menurut Siagian (2014:138) adalah :

1) Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan

terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab di definisikan sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab di artikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

5) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang di bebaskan kepadanya.

6) Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang di inginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di

waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### **3. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal serta aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan terhadap karyawan, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari karyawan tersebut. Sedarmayanti, (2012:28).

Banyak definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli, menurut Nitisemito (2004:65) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau karyawan yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.



Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan pada pengertian diatas ruang lingkup lingkungan kerja adalah:

- 1) Bahwa lingkungan kerja tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Berdasarkan banyak definisi menurut para ahli bisa dikemukakan bahwa lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai faktor penunjang karyawan dalam melakukan aktifitas kegiatan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti, (2011:26-27) adalah :

### 1) Lingkungan kerja fisik

#### a) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

#### c) Kelembaban di tempat kerja

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur udara, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

#### d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan lainnya.

j) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

a) Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna kenyamanan dalam bekerja.

b) Suhu udara

Temperatur udara sangat dibutuhkan disuatu perusahaan untuk kenyamanan kerja.

c) Suara bising

Kebisingan sangat mengganggu dalam konsentrasi kerja.

d) Penggunaan warna

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan dekorasi, karena warna mempunyai pengaruh besar bagi perusahaan.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Kebebasan bergerak sangat diperlukan dalam bekerja..

f) Keamanan kerja

Keamanan sangat diperlukan guna menjaga keselamatan tempat kerja dan lingkungan kerja.

#### **4. Kepemimpinan**

##### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2012:53) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Abdulrahman yang dikutip oleh Moenir (1988:232) kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang-orang mengikuti pemimpin. Dari penjelasan tersebut kepemimpinan bisa diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya.

## **b. Tipologi Kepemimpinan**

Seorang pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin, hal tersebut biasa diistilahkan sebagai tipologi kepemimpinan. Siagian (2009:75) mengatakan bahwa dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada lima tipe kepemimpinan, masing-masing dengan ciri-cirinya, yaitu:

### **1. Tipe Otoriter**

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negative. Karena itu tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja, yang antara lain memerlukan suasana yang demokratis. Akan tetapi teori situasional menekankan bahwa dalam kondisi tertentu, seorang pemimpin yang paling demokratik sekalipun mungkin untuk sementara waktu atau dalam menghadapi situasi tertentu atau menghadapi bawahan tertentu, harus menggunakan gaya otoriter.

### **2. Tipe Paternalistik**

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk dalam organisasi bisnis termasuk dalam tipe ini terutama dalam organisasi yang dikelola dengan norma-norma tradisional.

### 3. Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai dengan ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif.

### 4. Tipe Demokratik

Ciri-ciri tipe ini antara lain:

- a. Mengakui harkat dan martabat manusia.
- b. Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur paling strategik dalam organisasi.
- c. Para bawahan adalah insan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya.
- d. Tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
- e. Relat dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya tanpa kehilangan kendali organisasional dan tetap bertanggung jawab atas pengambilan keputusan bawahannya tersebut.
- f. Mendorong para bawahannya mengembangkan kreativitasnya
- g. Tidak ragu membiarkan para bawahannya mengambil resiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan secara matang.

- h. Bersifat mendidik dan membina, apabila bawahan tersebut berbuat kesalahan pemimpin tidak serta merta bersifat menghukum atau mengambil tindakan semena-mena, melainkan memberikan arahan yang baik.

#### 5. Tipe Kharismatik

Ciri utama seorang pemimpin yang kharismatik adalah bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kejadian itu.

#### c. Indikator Kepemimpinan

Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi ke dalam lima dimensi dan Sembilan indikator, yaitu:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
  - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
  - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
- 2) Kemampuan yang efektivitas
  - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
  - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu



- c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
- a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
  - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
  - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
  - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
- a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
  - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

## B. Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yofanda Budi Pratama, (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Sleman	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan (Y)	Asosiatif Kausal	Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Emilia Ika Andriyani, (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian administrasi non medis rumah sakit panti rapi Yogyakarta)	1. Gaya kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear sederhana	Variabel X berpengaruh terhadap Y secara signifikan.
3.	Munparid, (2012)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Kota Palembang	1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) 2. Motivasi ( $X_2$ ) 3. Pelatihan ( $X_3$ ) 4. Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	1. Variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Agi Putri Fitria, (2017)	Pengaruh pengawasan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik,	1. pengawasan ( $X_1$ ) 2. Kompetensi ( $X_2$ )	1. Kinerja karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y secara signifikan, baik secara parsial dan

		terhadap kinerja karyawan pada kantor SAR kelas B Pangkalpinang	3. Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )			simultan.
5.	Dwi Nurohman, (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat pengendalian operasi kereta api (pusdalopka) daop 6 Yogyakarta	Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) 2. Pengawasan kerja ( $X_2$ ) 3. Disiplin kerja ( $X_3$ )	Kinerja karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan.
6.	Nur Safitri Mardalena, (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM Trinandi cabang Jl SM Raja Medan.	1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) 2. Kepribadian karyawan ( $X_2$ )	Kinerja karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Variabel X berpengaruh terhadap Y secara signifikan, baik secara parsial dan simultan.
7.	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman
8.	Budiyanto and Hening Widi Oetomo (2011)	<i>The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia</i>	1. Job Motivation ( $X_1$ ) 2. Work Environment ( $X_2$ ) 3. Leadership ( $X_3$ )	1. Organizational Citizenship Behavior (Y1) 2. Job Satisfaction (Y2) 3. Public Service Quality (Y3)	<i>analyzed using the Structural Equation Modeling</i>	(1) job motivation variable has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB); (2) work environment has positive and significant effect on OCB; (3) leadership variable has positive and significant effect on OCB;

9.	Tahmeem Siddiqi And Sadia Tangem (2018)	<i>Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh</i>	1. <i>Work Environment (X<sub>1</sub>)</i> 2. <i>Compensation (X<sub>2</sub>)</i> 3. <i>Motivation (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Performance Of Employees (Y)</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>The Study Revealed That All The Factors Significantly Create Impact On The Employees' Performance.</i>
10.	Muchtar (2016)	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees Of The University PGRI Ronggolawe Tuban.</i>	1. <i>Motivation (X<sub>1</sub>)</i> 2. <i>Work Environment (X<sub>2</sub>)</i>	<i>Performance Of Employees (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis.</i>	<i>That There Is Influence Motivation And Work Environment On Employee Performance PGRI University Ronggolawe Tuban.</i>

Sumber: Refensi Penelitian Terdahulu (2020)

### C. Kerangka Konseptual

“Kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan” (Rusiadi, 2013:69).

#### 1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kerja yang optimal. “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.” Siagian, (2014:13). Dalam konsep manajemen, motivasi merupakan salah satu alat

untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan adanya motivasi, maka para karyawan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya.

Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan akan optimal.

Robbins (2011:222) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang mampu menjadikan karyawan bekerja dengan tenang, nyaman dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

### 1) Lingkungan kerja fisik

Yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam 2 kategori, yakni:

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

### 2) Lingkungan kerja non fisik

Yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

## **3. Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahan dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, mempunyai disiplin tinggi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap atasan. Dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Rivai (2012:53) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk

mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain harus memiliki kualitas maupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya.

Dengan demikian seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsinya, yaitu:

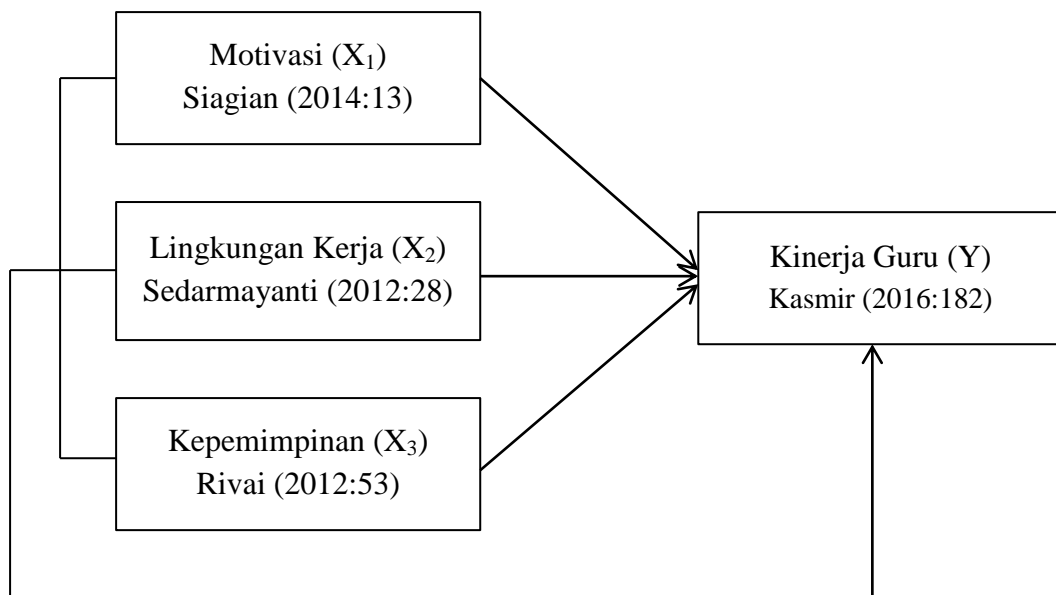
- 1) Fungsi koordinasi
- 2) Pengambilan keputusan
- 3) Komunikasi
- 4) Perhatian kepada bawahan
- 5) Pengawasan

Perlunya motivasi agar para karyawan mau berkerja sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan teori dari Kasmir (2016:189-193) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Khusus hal yang dibahas dalam penelitian ini adalah 3 faktor saja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas, maka metode kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:



Sumber: Rangkuman Teori (2020)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## D. Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan, (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat penulisan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.



3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.
4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Rusiadi,dkk (2014:12 ).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

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

Penelitian ini dilaksanakan di PT Dunkin Donuts Lestari yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.241, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara (20112).

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

Penelitian dilaksanakan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan dimulai bulan April 2020 – September 2020. Untuk lebih lanjut dapat lihat dari uraian tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		April 2020			Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020			September 2020		
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																	
2.	Penyusunan Proposal				■														
3.	Perbaikan ACC Proposal							■											
4.	Seminar Proposal										■								
5.	Pengolahan Data													■					
6.	Penyusunan Skripsi																■		
7.	Bimbingan Skripsi																		
8.	Pendaftaran Sidang Meja Hijau																		
9.	Sidang Meja Hijau																		

Sumber: Data diolah penulis (2020)

## C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2012). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Dunkin Donust Lestari Cabang Gatot Subroto Medan sebanyak 56 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Rusiadi Dkk, (2014). Teknik pengambilan sampel pada

penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya Sugiyono, (2013:218). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono , jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berdasarkan teori di atas maka penulis menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 56 karyawan sebagai sampel.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat obyek penelitian di lakukan. Dalam penelitian ini data di peroleh melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan responden.

#### **b. Sumber Data**

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Definisi Operasional

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

**Tabel 3.2 Definisi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Motivasi ( $X_1$ )	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.  Siagian (2014 : 135 )	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Tanggung Jawab 5. Kewajiban 6. Tujuan  Siagian (2014 : 138)	1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. 2. Kemauan hadalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau ada pengaruh dari luar diri. 3. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. 4. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas suatu yang diberikan kepadanya.  Siagaan (2014 : 138)	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan terhadap karyawan, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari karyawan tersebut.	1. Lingkungan kerja fisik a.Penerangan b.Suhu udara c.Suara bising f.Keamanan kerja  Sedarmayanti, (2012:46)	1. Lingkungan kerja fisik a. Penerangan Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna kenyamanan dalam bekerja. b. Suhu udara Temperatur udara sangat dibutuhkan disuatu perusahaan	<i>Likert</i>

	Sedarmayanti, (2012:28)		<p>untuk kenyamanan kerja.</p> <p>c. Suara bising Kebisingan sangat mengganggu dalam konsentrasi kerja.</p> <p>d. Keamanan kerja</p> <p>e. Keamanan sangat diperlukan guna menjaga keselamatan tempat kerja dan lingkungan kerja.</p>	
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	<p>Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.</p> <p>Rivai (2012:53)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik</li> <li>2. Kemampuan yang efektivitas</li> <li>3. Kemampuan yang partisipatif</li> <li>4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu</li> <li>5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang</li> </ol> <p>Rivai (2012:53)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.</li> <li>2. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan</li> <li>3. Pengambilan keputusan secara musyawarah</li> <li>4. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target</li> <li>5. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Kasmir (2016:182)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (mutu)</li> <li>2. Kuantitas (jumlah)</li> <li>3. Waktu (jangka waktu)</li> <li>4. Kerjasama antar karyawan</li> <li>5. Penekanan biaya</li> <li>6. Pengawasan</li> </ol> <p>Kasmir, (2016: 208-210)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.</li> <li>2. Untuk mengukur kinerja karyawan dengan melihat jumlah pekerjaan yang dihasilkan.</li> <li>3. Ada pekerjaan dengan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi.</li> <li>4. Hubungan antar perseorangan dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain.</li> <li>5. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan</li> <li>6. Dengan adanya</li> </ol>	<i>Likert</i>

			pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.	
--	--	--	--	--

*Sumber : refensi penulis 2020*

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

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

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi atau kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
4. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik dengan menggunakan Metode regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode kuantitatif, yaitu metode penulisan dengan cara

menyusun, mengklarifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dalam analisis. Metode kuantitatif adalah untuk mengetahui pengujian :

## 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Menurut Umar (2008:127), validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis yang dapat dilihat pada tabel *corrected total item correlation* hasil dari SPSS dengan nilai = 0,30. Jadi kalau nilai *corrected total item correlation* tiap butir pernyataan kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $t$ -tabel maka dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:92) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten



atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari ( $<$ ) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

## 2. Uji Asumsi Klasik

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

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

### a. Uji Normalitas

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

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan

melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *asympt.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi, (2013:170). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut:  $VIF < 5$  atau dibawah 5 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear diantara variabel independen dalam model regresi.

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki

persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas Rusiadi, dkk. (2013).

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

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

### **3. Analisa Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pelatihan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product And Service Solution* (SPSS versi 23.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependen Variabel)  
 $X_1$  = Motivasi (Independent Variabel)  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja (Independent Variabel)  
 $X_3$  = Kepemimpinan (Independent Variabel)  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien  
 $\varepsilon$  = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

**Gambar 3.1 Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda**

Sumber: *Metode Penelitian. Manulang dan Pakpahan (2014:187)*

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)/ Uji Hipotesis

Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya Sugiyono, (2012).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Dunkin Donuts**

Dunkin Donut's pertama kali didirikan oleh William Rosenberg tahun 1940. Dia membuka sebuah gerai donuts dengan nama Open Kettle di kota Boston, Quincy Massachusetts, Amerika Serikat. Tak disangka gerai donut miliknya itu tumbuh dengan pesat. Hal ini terbukti dari makin bertambah banyaknya pelanggan yang berkunjung ke gerai tersebut. Melihat perkembangan usahanya yang terus berkembang positif, tahun 1950 Rosenberg pun memutuskan mengubah nama Open Kettle menjadi nama lain. Setelah memulai proses yang panjang, terpililah nama baru yaitu Dunkin Donut's bersama dengan perubahan nama tersebut, dirintislah sistem franchise (waralaba) untuk perusahaan ini.

Tahun demi tahun berlalu dengan kemajuan dan ketenaran nama Dunkin Donuts tak terbendung. Bahkan pada tahun 1970 dunkin donuts telah menjadi merek internasional dengan reputasi yang luar biasa dalam hal kualitas produk dan pelayanan. Reputasi dan ketenaran itulah yang kemudian menarik, Allied Domecq, sebuah perusahaan internasional yang membawahi togo's dan Baskin Robins membeli Dunkin Donuts dari keluarga Rosenberg. Pembelian dan

pengambilan perusahaan dari keluarga Rosenberg akhirnya disepakati dan dilakukan dengan penuh persahabatan pada tahun 1983. Meski berganti kepemilikan, Allied Domecq tetap berusaha mempertahankan sistem manajemen yang sudah berjalan di Dunkin Donuts. Kalaupun ada yang harus di rubah, perubahan dilakukan dalam skala kecil. Hanya satu yang menjadi ambisi seluruh manajemen Allied Domecq yaitu membantu Dunkin Donuts memperluas pasar secara internasional. Untuk mewujudkan ambisinya tersebut diberlakukanlah standarisasi di seluruh counter Dunkin Donuts. Di samping itu, berbagai strategi marketing yang jitu juga mulai dilancarkan, seperti selalu berusaha memperbaiki perubahan sesuai dengan trend, fokus terhadap kualitas produk serta berusaha memaksimalkan kepuasan pelanggan. Dengan didukung sumber daya manusia yang handal, dalam waktu singkat ambisi Allied Domecq tercapai. Dunkin Donuts berhasil memperluas pasar secara menakjubkan sehingga gerainya tidak hanya tersebar di dunia Amerika, tetapi juga di benua Eropa dan Asia termasuk ke Indonesia.

Dunkin Donuts pertama kali berdiri di Indonesia pada tahun 1985. Hanyan Wuruk Jakarta menjadi Counter pertama. Pendirinya adalah Bapak Tan Po Lian dan Ibu Tan Po Sian. Dalam pengembangan usahanya dipimpin oleh Bapak YL Tamuwijaya (Alm) dan dilanjutkan oleh Bapak Julius Lopatti. Untuk saat ini dan yang akan datang, dunkin donuts telah membuka lebih dari 16000 counter di 37 negara di seluruh dunia. Sedangkan perkembangan di Indonesia



dunkin donuts telah membuka sebanyak 350 counter dengan 15 cabang diseluruh Indonesia. Pada tahun 1995 PT Dunkindo Lestari telah berhasil mendapatkan sertifikat halal dari MUI sebagai perusahaan yang memproduksi dan menjual produk halal seiring dengan tuntutan jaman dan berdasarkan kebutuhan dari Customer maka pada awal tahun 2002 PT Dunkin Lestari meluncurkan citra baru atau yang lebih dikenal dengan Dunkin Donuts New Image. Pada tahun 2007 saat itu Dunkindo Lestari meluncurkan konsep baru yang dikenal dengan Self Service.

**b. Visi, Misi dan Motto Dunkin Donuts**

Pada sebuah perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang industri tentunya memiliki pandangan untuk menentukan tujuan dan arah gerak dalam melaksanakan tugasnya dan kewajiban dibidang perusahaan semuanya terangkum dalam visi, misi dan motto Dunkin berikut ini:

1) Misi

*Maintaning our branch endurance, and costumer satisfaction, by experience, through good people, with heart and soul.* Memelihara dan menjaga daya tahan ketahanan merk kita, dan kepuasan pelanggan, dengan pengalaman kita, melalui orang-orang terbaik kita, dengan segenap hati dan jiwa.

## 2) Visi

*We are proud to serve better*, dengan bangga kami senantiasa memberikan pelayanan lebih baik dan lebih baik lagi yang tercermin dalam citra *brand* dan pengalaman keceriaan anda adalah tujuan utama kami.

## 3) Motto

*I'm a loyal employee*, saya karyawan yang loyal.

*I'll always do my best to my company*, saya akan lakukan yang terbaik untuk perusahaan.

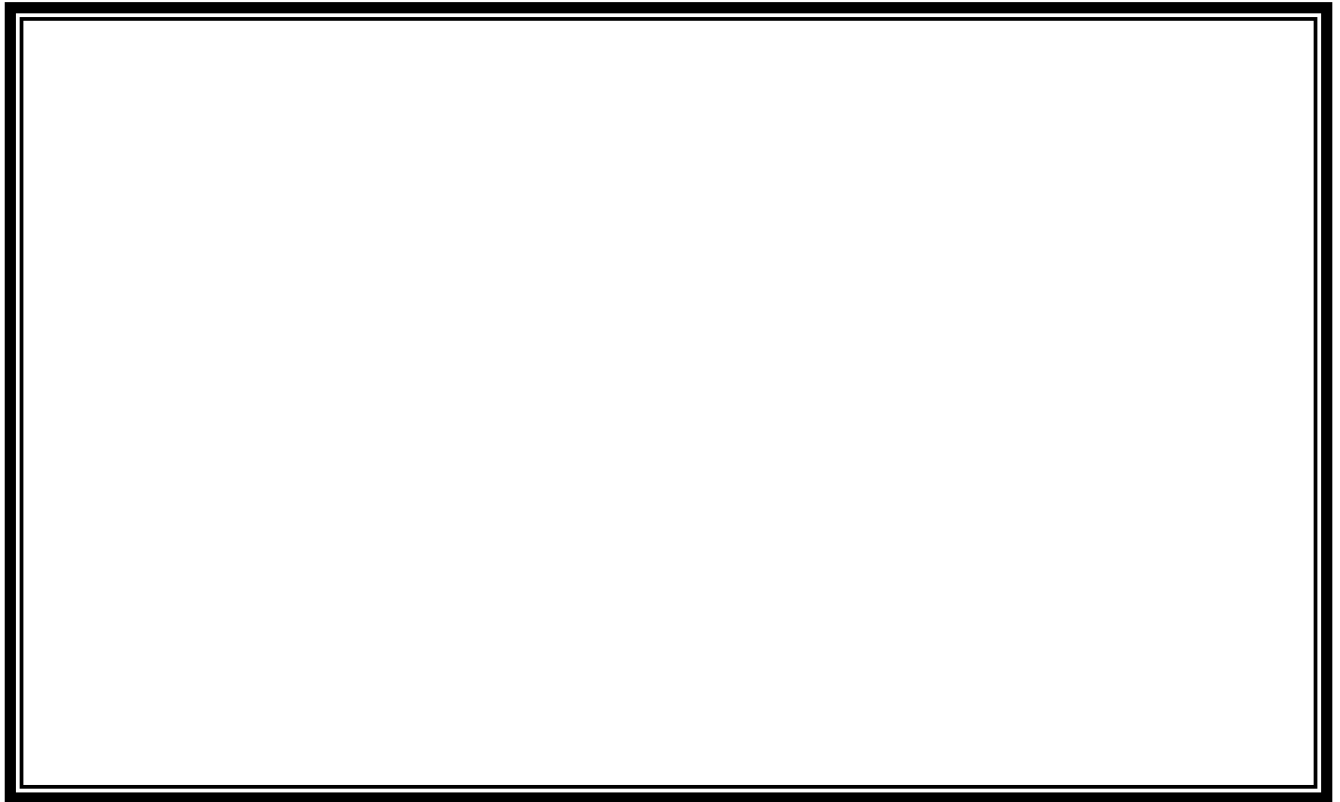
*The company will be happy as well the employee*, perusahaan senang pasti karyawan senang.

### c. Struktur Organisasi Dunkin Donuts Cabang Gatot Subroto

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan pola hubungan, kerja antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi perusahaan dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap jabatan. Dalam menjalankan serta mempelancar aktivitas baik di instansi pemerintahan atau di swasta maka diperlukan organisasi yang jelas agar dapat diketahui posisi dan tugas-tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.

Berikut adalah struktur organisasi pada PT Dunkin Donuts Lestari

Cabang Gatot Subroto Medan:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Dunkin Donuts Lestari Cabang  
Gatot Subroto Medan**

*Sumber: Manajemen PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan(2020)*

**d. Produk Makanan Dunkin Donuts**

1. *Munchkin*, pembelian minimal 10 pcs
2. *Muffin (Classic dan Minics)*
3. *Fency*, bismak, *cheese*, *topping*, *black cheese*
4. *Brownies*
5. *Dunkin Bakery* (roti manis)
6. Roti tawar
7. *Bagelan*

8. *Sandwich (croissant dan boston)*
9. *TartMoch ring, taro, original, caramel, cheese, strawberry chocolate*
10. *French Culler, black white, chocolate almond, coconut, honey,, strawberry*
11. *Cake, chocolate marbel, chocolate green tea, coconut, honey deep, strawberry.*

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karekteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karekteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 56 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pemberian motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

## a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	58.9	58.9	58.9
	Perempuan	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (58,9%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (29,5%).

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	33	58.9	58.9	58.9
	D3/S1	20	35.7	35.7	94.6
	S2/S3	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Dunkin Donut Lestari Cabang Gatot Subroto Medan yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang SMA/SMK sebanyak 33 orang (58,9%), jenjang D3/S1 sebanyak 20 orang (35,7%), serta responden yang memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang S2/S3 sebanyak 3 orang (5,4%).

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	15	26.8	26.8	26.8
25 - 30 Tahun	30	53.6	53.6	80.4
Valid 31 - 40 Tahun	7	12.5	12.5	92.9
> 40	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa usia reponden karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan yang berkisar < 25 tahun berjumlah 15 orang (26,8%), usia 25 – 30 tahun berjumlah 30 orang (53,6%), usia 31-40 tahun berjumlah 7 orang (12,5%), dan usia responden yang diatas 40 tahun berjumlah 4 orang (4%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu: motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kinerja. Dalam penyebaran angket ada 6 butir pernyataan untuk setiap variabel pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 56 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

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

e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

**a. Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Daya Pendorong ( $X_{1-1}$ ), Kemauan ( $X_{1-2}$ ), Kerelaan ( $X_{1-3}$ ), Tanggung Jawab ( $X_{1-4}$ ), Kewajiban ( $X_{1-5}$ ), Tujuan ( $X_{1-6}$ ) serta ada 6 pernyataan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d Tabel 4.9

**Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Daya Pendorong ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Gaji yang pantas dan sesuai akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	7	12,5
Setuju	38	67,9
Sangat setuju	11	19,6
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,07</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas tentang indikator daya pendorong dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Gaji yang pantas dan sesuai akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik ada sebanyak 7 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 12,5%, dan 11 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 19,6% seeta 38 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat

persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu daya pendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik.

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Adanya tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat loyalitas karyawan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	14	25,0
Setuju	28	50,0
Sangat setuju	14	25,0
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas tentang indikator kemauan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item adanya tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat loyalitas karyawan ada sebanyak 14 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 25% dan 14 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 25% serta 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 50% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa adanya jaminan hari tua yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan membuat karyawan memiliki loyalitas yang baik kepada perusahaan.



**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerelaan (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	7	12,5
Setuju	35	62,5
Sangat setuju	14	25
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,13</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas tentang indikator kerelaan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ada sebanyak 7 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 12,5% dan 14 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 25% serta 35 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 62,5% dengan nilai rerata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan merasa memiliki tantangan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab ( $X_{1,4}$ )**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang di berikan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	11	19,6
Setuju	24	42,9
Sangat setuju	21	37,5
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,18</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas tentang indikator tanggung jawab dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang di berikan oleh perusahaan ada sebanyak 11 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 19,6% dan 21 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 19% serta 24 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9% dengan nilai rerata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan merasa memiliki semangat dan tanggung jawab kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewajiban (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	8	14,3
Setuju	29	51,8
Sangat setuju	19	33,9
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,20</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas tentang indikator kewajiban dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan ada sebanyak 8 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 14,3% dan 19 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 19 orang responden serta 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 51,8% dengan nilai rerata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan merasa harus memiliki kewajiban untuk selalu hadir tetap waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X<sub>1,6</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Atasan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	42	75
Setuju	4	7,1
Sangat setuju	10	17,9
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>3,43</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas tentang indikator kewajiban dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item atasan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan ada sebanyak 4 orang yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 75% dan 10 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 17,9% serta 42 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 75% dengan nilai rerata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan merasa bahwa pimpinan diperusahaan kurang memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan ketika menjalankan tugas dengan hasil yang baik.

## b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik ( $X_{2.1}$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_{2.2}$ ) serta ada 6 pernyataan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d Tabel 4.11

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai ( $X_{2.1}$ )		Kebersihan membuat anda nyaman dalam bekerja ( $X_{2.2}$ )		Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai ( $X_{2.3}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	1	1,8	2	3,6	2	3,6
Kurang setuju	10	17,9	6	10,7	12	21,4
Setuju	28	50	31	55,4	34	60,7
Sangat setuju	17	30,4	17	30,4	8	14,3
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,09</b>		<b>4,13</b>		<b>3,86</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas tentang indikator lingkungan kerja fisik dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 10 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 17,9%, dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 30,4% serta 28 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 50%

dengan nilai rerata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa penerangan lampu yang ada didalam ruangan telah cukup memadai untuk membantu dalam proses bekerja.

- 2) Untuk item kebersihan membuat anda nyaman dalam bekerja ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,6%, 6 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 10,7%, dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 30,4% serta 31 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 55,4% dengan nilai rerata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa kebersihan merupakan salah satu hal penting yang dapat memberikan kenyamanan kepada para karyawan dalam bekerja.
- 3) Untuk item fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,6%, 12 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 21,4%, dan 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 14,3% serta ada 34 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60,7% dengan nilai rerata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan cukup lengkap dan memadai untuk para karyawan dalam bekerja.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan ( $X_{2.4}$ )		Hubungan antar karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja ( $X_{2.5}$ )		Hubungan antar sesama karyawan memberikan semangat dalam bekerja ( $X_{2.6}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	1	1,8
Tidak setuju	2	3,6	2	3,6	1	1,8
Kurang setuju	4	7,1	13	23,2	4	7,1
Setuju	37	66,1	33	58,9	38	67,9
Sangat setuju	13	23,2	8	14,3	12	21,4
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,09</b>		<b>3,84</b>		<b>4,05</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas tentang indikator lingkungan kerja non fisik dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 10 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 17,9%, dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 30,4% serta 37 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 66,1% dengan nilai rerata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan oleh

perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja.

- 2) Untuk hubungan antar karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,6%, 13 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 23,2%, dan 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 14,3% serta 33 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 58,9% dengan nilai rerata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan dapat membantu para karyawan dalam bekerja tanpa beban dan kinerja karyawan pun semakin meningkat.
- 3) Untuk item hubungan antar sesama karyawan memberikan semangat dalam bekerja ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 4 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 7,1%, dan 12 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 21,4% serta ada 38 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari



Medan menyatakan bahwa hubungan baik antar sesama karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja.

**c. Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ )**

Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik ( $X_{3-1}$ ), Kemampuan yang efektivitas ( $X_{3-2}$ ), kemampuan yang partisipatif ( $X_{3-3}$ ), Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu ( $X_{3-4}$ ), Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang ( $X_{3-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.16

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Untuk Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik ( $X_{3.1}$ )**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan ( $X_{3.1}$ )	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,8
Kurang setuju	10	17,9
Setuju	40	71,4
Sangat setuju	5	8,9
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
<i>Mean</i>	<b>3,88</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas tentang indikator kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 10 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 17,9% dan 5 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 8,9% serta 40 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 71,4% dengan nilai rerata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa pimpinan harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan para karyawannya demi menjaga kinerja karyawan agar tidak menurun.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Efektivitas (X<sub>3,2</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,8
Kurang setuju	5	8,9
Setuju	39	69,6
Sangat setuju	11	19,6
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,07</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas tentang indikator kemampuan yang efektivitas dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 5 orang responden menyatakan

kurang setuju dengan persentase 8,9%, dan 11 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 19,6% serta 39 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 69,6% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan merasa bahwa seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif demi mempertahankan kinerja para karyawan dengan baik.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Partisipatif (X<sub>3,3</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	11	19,6
Setuju	34	60,7
Sangat setuju	11	19,6
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas tentang indikator kemampuan yang partisipatif dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik ada sebanyak 11 orang responden yang menyatakan kurang setuju dan sangat setuju dengan persentase 19,6% dan 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60,7% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan

PT Dunkin Donuts Lestari Medan merasa bahwa seorang pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Waktu (X<sub>3,4</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	3,6
Kurang setuju	6	10,7
Setuju	33	58,9
Sangat setuju	15	26,8
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,09</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas tentang indikator kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan ada sebanyak 2 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,6%, 6 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 10,7% dan 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 26,8% serta 33 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 58,9% dengan nilai rerata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan merasa bahwa

seorang pimpinan harus mampu mendelegasikan tugas dan waktunya seperti dengan memberikan bimbingan, dorongan, semangat dan motivasi kepada para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas atau Wewenang (X<sub>3.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	1,8
Tidak setuju	2	3,6
Kurang setuju	9	16,1
Setuju	28	50
Sangat setuju	16	28,6
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<i>Mean</i>	<b>4,00</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas tentang indikator kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 1,8%, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,6%, 9 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 16,1% dan 16 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 28,6% serta 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 50% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan mengharapkan pimpinan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki sikap adil dalam menjalankan tugas dan wewenang tanpa menyalahgunakan kekuasaan yang akan menurunkan loyalitas dan kinerja karyawan.

#### d. Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Kualitas (mutu) ( $Y_1$ ), Kuantitas (jumlah) ( $Y_2$ ), Waktu (jangka waktu) ( $Y_3$ ), Kerjasama Antar Karyawan ( $Y_4$ ), Penekanan Biaya ( $Y_5$ ) dan Pengawasan ( $Y_6$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.17 s/d Tabel 4.22.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Mutu) ( $Y_1$ )**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik ( $Y_1$ )	
	Frekuensi	Frekuensi
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	2	3,6
Setuju	44	78,6
Sangat setuju	10	17,9
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
<i>Mean</i>	<b>4,14</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas tentang indikator kualitas (mutu) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan kurang

setuju dengan persentase 3,6% dan 10 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 17,9% serta 44 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 78,6% dengan nilai rerata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa kualitas karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana mereka menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Jumlah) (Y<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan (Y <sub>2</sub> )	
	Frekuensi	Frekuensi
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	5,4
Kurang setuju	5	8,9
Setuju	36	64,3
Sangat setuju	12	21,4
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
<i>Mean</i>	<b>4,02</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas tentang indikator kuantitas (jumlah) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,4%, 5 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 8,9% dan 12 orang responden menyatakan sangat

setuju dengan persentase 21,5% serta 36 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 64,3% dengan nilai rerata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan menyatakan bahwa kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Jangka Waktu) (Y<sub>3</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditentukan (Y <sub>3</sub> )	
	Frekuensi	Frekuensi
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,8
Kurang setuju	7	12,5
Setuju	40	71,4
Sangat setuju	8	14,3
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
<i>Mean</i>	<b>3,98</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas tentang indikator waktu (jangka waktu) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditentukan ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 7 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 12,5% dan 8 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 14,3% serta 40 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase



71,4% dengan nilai rerata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditentukan.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Jangka Waktu) (Y<sub>4</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan (Y <sub>4</sub> )	
	Frekuensi	Frekuensi
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	3,6
Kurang setuju	7	12,5
Setuju	33	58,9
Sangat setuju	14	25
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
<i>Mean</i>	<b>4,05</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas tentang indikator waktu (jangka waktu) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,6%, 7 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 12,5% dan 14 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 25% serta 33 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 58,9% dengan nilai rerata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan mampu bekerja sama dengan tim kerja dan semua karyawan yang ada pada perusahaan.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y<sub>5</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja (Y <sub>5</sub> )	
	Frekuensi	Frekuensi
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,8
Kurang setuju	11	19,6
Setuju	30	53,6
Sangat setuju	14	25
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
<i>Mean</i>	<b>4,02</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas tentang indikator waktu (jangka waktu) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,8%, 11 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 19,6% dan 14 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 25% serta 30 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 53,6% dengan nilai rerata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y<sub>6</sub>)**

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan (Y <sub>6</sub> )	
	Frekuensi	Frekuensi
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	5,4
Kurang setuju	4	7,1
Setuju	38	67,9
Sangat setuju	11	19,6
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>56</b>
<i>Mean</i>	<b>4,02</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas tentang indikator pengawasan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,4%, 4 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 7,1% dan 11 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 19,6% serta 38 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Medan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan kepadanya.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	19.93	5.304	.574	.663
Pernyataan X1.2	20.00	5.273	.411	.704
Pernyataan X1.3	19.87	5.748	.349	.718
Pernyataan X1.4	19.82	4.913	.507	.675
Pernyataan X1.5	19.80	4.743	.660	.628
Pernyataan X1.6	20.57	5.340	.324	.735

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.23 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan

pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ( $>$ ) dari 0,30.

**Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	19.96	7.271	.752	.819
Pernyataan X2.2	19.93	7.849	.592	.849
Pernyataan X2.3	20.20	7.506	.746	.821
Pernyataan X2.4	19.96	8.581	.466	.869
Pernyataan X2.5	20.21	7.444	.753	.820
Pernyataan X2.6	20.00	7.818	.620	.844

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Dari Tabel 4.24 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ( $>$ ) dari 0,30.

**Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (Kepemimpinan)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	16.16	4.428	.619	.719
Pernyataan X3.2	15.96	4.653	.481	.757
Pernyataan X3.3	16.04	4.108	.681	.694
Pernyataan X3.4	15.95	4.343	.463	.765
Pernyataan X3.5	16.04	3.599	.570	.738

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.25 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

**Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1	20.09	6.374	.523	.777
Pernyataan Y2	20.21	5.153	.627	.744
Pernyataan Y3	20.25	6.155	.427	.790
Pernyataan Y4	20.18	5.095	.650	.738
Pernyataan Y5	20.21	5.335	.562	.762
Pernyataan Y6	20.21	5.481	.541	.766

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Dari Tabel 4.26 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

**Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Dari Tabel 4.27 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,727 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

**Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Dari Tabel 4.28 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,861 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

**Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>3</sub> (Kepemimpinan)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Dari Tabel 4.29 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,776 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.



**Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.30 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,795 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

#### **Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil pengujian normalitas data motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

### **Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Gambar 4.3. di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja karyawan yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di pakai.

**Tabel 4.31 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60287571
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.076
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan hasil Tabel 4.31 diatas diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai p yakni 0.200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan spss. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF <

10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.453	2.470		.993	.325		
Motivasi	.198	.086	.190	2.306	.025	.941	1.063
Lingkungan Kerja	.244	.119	.288	2.047	.046	.321	3.111
Kepemimpinan	.557	.155	.501	3.601	.001	.330	3.033

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.32 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi adalah  $1,063 < 10$  dan nilai *tolerancinya* adalah  $0,941 > 0,10$ , untuk variabel lingkungan kerja nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah  $3,111 < 10$  dan nilai *tolerancinya* adalah  $0,321 > 0,10$ , sedangkan untuk variabel kepemimpinan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah  $3,033 < 10$  dan nilai *tolerancinya* adalah  $0,330 > 0,10$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

#### **Gambar 4.4 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain :

variabel - variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

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

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

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

**Tabel 4.33 Uji Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.453	2.470		.993	.325
Motivasi	.198	.086	.190	2.306	.025
Lingkungan Kerja	.244	.119	.288	2.047	.046
Kepemimpinan	.557	.155	.501	3.601	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.33 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = 2,453 + 0,198 X_1 + 0,244 X_2 + 0,557 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak anggap, baik pada variabel Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ). Maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) telah memiliki nilai sebesar 2,453. Artinya tanpa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan maka tingkat Kinerja karyawan telah ada sebesar 2,453.
- b) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,198 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya bahwa penurunan motivasi akan menurunkan kinerja karyawan juga.
- c) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,244 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan



kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap Pengawasan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan juga.

- d) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kepemimpinan (X3) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,557 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga peningkatan terhadap kepemimpinan akan turut meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan juga.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Fit*) / Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah :

- 1) H1: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.
- 2) H2: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.
- 3) H3: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima H<sub>0</sub> (Tolak H<sub>1</sub>), jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig > \alpha$  5%

Tolak H<sub>0</sub> (Terima H<sub>1</sub>), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig < \alpha$  5%

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.34 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	.993	.325
Motivasi	2.306	.025
Lingkungan Kerja	2.047	.046
Kepemimpinan	3.601	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.34 diatas terlihat bahwa variabel motivasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,306 sedangkan  $t_{tabel}$  1.674 ( $t_{hitung}$  2,306 >  $t_{tabel}$  1.674) dengan tingkat signifikan sebesar 0,025 < 0,05 , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.34 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,047 sedangkan  $t_{tabel}$  1.674 ( $t_{hitung}$  2,047 >  $t_{tabel}$  1.674) dengan tingkat signifikan sebesar 0,046 < 0,05 , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.34 terlihat bahwa kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,601 sedangkan  $t_{tabel}$  1.674 ( $t_{hitung}$  3,601 < 1.674) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ ,

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima H<sub>0</sub> (Tolak H<sub>1</sub>), jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\%$

Tolak H<sub>0</sub> (Terima H<sub>1</sub>), jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\%$

**Tabel 4.35 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.676	3	94.892	34.920	.000 <sup>b</sup>
	Residual	141.307	52	2.717		
	Total	425.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34.920 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) adalah menggunakan rumus  $Df (1) = k - 1$  ( $4-1=3$ ),  $Df (2) = n - k$  ( $56-4=52$ ) adalah sebesar 2.78 (lihat pada table F). Dapat disimpulkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $34.920 >$  nilai  $f_{tabel}$  2,78. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

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

**Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.668	.649	1.648

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,649 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64,9% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya (100% - 64,9% = 35,1%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain.

## B. Pembahasan

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan model regresi linier berganda. Tujuannya adalah memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

## **1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,306 dengan sig. 0,025. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan akan menyebabkan dan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yofanda Budi Pratama (2015) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa Motivasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, pemimpin harus mengetahui bahwa karyawan mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya. Kebutuhan setiap orang adalah sama, tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera kebiasaan dan lingkungannya.

Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa motivasi dengan perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dapat memberikan semangat kerja dan tentunya hal tersebut berimbas pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,047 dengan sig. 0,046. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (ke dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman akan menyebabkan dan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munparidi (2012) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja di perusahaan mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja



yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

### **3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,601 dengan sig. 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (ke tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya Kepemimpinan yang baik, demokratis, adil dan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan menyebabkan dan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Lina (2014) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seorang pimpinan diharapkan selalu memperhatikan sifat-sifat manusia, hal ini biasa dilakukan dengan mengetahui bidang psikologisnya, yaitu mempelajari tentang suatu yang berhubungan dengan tingkah laku khususnya, proses kejiwaan termasuk juga tingkah laku tentang belajar maupun kebiasaan-kebiasaan lainnya. Dengan demikian motivasi yang paling berhasil adalah mengarahkan para pekerja dimaksudkan untuk menumbuhkan keinginan agar mengembangkan diri pribadinya sesuai dengan kemampuan yang ada padanya.

#### **4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,920 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan probabilitas signifikan yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aan Hardiyana dan Farina Helwiyan (2011) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan

Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. jadi, dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dan kepemimpinan yang adil, demokratis dan dapat menjadi panutan para karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semua variabel dependen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,306 dengan tingkat signifikan 0,025 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,674 ( $2,306 > 1,674$  sig  $0,025 < 0,05$ ).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,047 dengan tingkat signifikan 0,046 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,674 ( $2,047 > 1,674$  sig  $0,046 < 0,05$ ).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,601 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,674 ( $3,601 > 1,674$  sig  $0,001 < 0,05$ ).
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,920 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,78 ( $34,920 > 2,78$  sig  $0,000 < 0,05$ ).

## B. Saran

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

1. Disarankan kepada perusahaan untuk terus memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk membangun kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan, seperti memberikan pujian kepada karyawan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dan juga diharapkan kepada pimpinan untuk menjalankan program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan dan memberikan kompensasi, promosi jabatan dan *reward* atau penghargaan untuk karyawan yang kinerjanya meningkat.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para karyawan seperti dengan memberikan fasilitas seperti pendingin ruangan atau AC yang cukup, berfungsi dengan baik dengan perawatan service yang dilakukan minimal sebulan sekali, adanya tempat ibadah dan toilet yang baik dan bersih ditempat kerja, ventilasi udara yang cukup, penerangan yang baik, menyediakan tempat istirahat yang nyaman dan kedap suara dari mesin-mesin produksi untuk karyawan serta menyediakan peralatan kerja yang merupakan bagian yang dibutuhkan oleh karyawan dalam kondisi baik dan tidak ada yang kurang.
3. Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan kepemimpinan yang dijalankan pada perusahaan dengan menerapkan prinsip dasar kepemimpinan yaitu memuji secara terbuka keberhasilan karyawan, memarahi atau menasehati karyawan secara tertutup, dan

bertanggung jawab atas kesalahan seluruh tim dengan begitu keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai. Adanya hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, adanya sikap adil yang diterapkan pimpinan kepada para karyawan dan adanya sikap tegas dan memberikan pengawasan kerja yang dirasa perlu untuk menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik untuk kedepannya.

4. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan, hal ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat, dimana seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepada peneliti berikutnya dapat menggambarkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja misalnya variabel kedisiplinan kerja, kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, pengawasan pelatihan dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Aa. Anwar Prabu, Mangkunegara.(2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi”*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *“Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 21”*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanko, Stefan. (2012). *“Organizational Behavior. Ljubljana: University Of Ljubljana Faculty Of Public Administration”*.
- Kasmir. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Cetakan Ke 11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri Dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *“Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M.. Dan Manuntun P. (2014). *“Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis”*. Bandung: Citapustaka Media.
- Nitisemito, Alex S. (2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *“Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2012). *“Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P Dan Timothy A. Judge. (2008). *“Perilaku Organisasi”*. Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2011). *“Perilaku Organisasi, Jilid 2”*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2013). *“Organizational Behaviour”*. United States Of America: Pearson Education Inc.



- Rusiadi, Dkk. (2013). *“Metode Penelitian Manajemen Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan”*. Medan: Usu Press.
- Rusiadi, Nur. S., Rahmat. H. (2014). *“Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus Dan Aplikasi Spss. Eviews. Amous. Lisrel”*. Cetakan Ketiga. Medan: Usu Press.
- Sedarmayanti, M., & M. Pd. (2001). *“Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil”*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Siagian, Sondang. (2009). *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *“Kinerja Karyawan Teori, Pengukuran Dan Implikasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *“Statistika Untuk Penelitian”*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *“Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Terry, George R. (2006). *“Prinsip-Prinsip Manajemen”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2013). *“Manajemen Kinerja”*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2011). *“Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen”*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian”*. Jakarta: Selemba Empat.
- Wirawan. (2012). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian”*. Jakarta: Selemba Empat.

## JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Brahmasari. (2008). “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hei International Wiratama Indonesia)*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Diakses tanggal 10 Januari 2020. Pukul 14.00 Wib.
- Budiyanto and Hening Widi Oetomo. (2011). “*The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*”. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering* Vol:5, No:3, 2011. Diakses pada tanggal 14 Juli 2020. Pukul 10.44 Wib.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Dwi Nurohman. (2017). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka)Daop 6 Yogyakarta*”. Universitas PGRI Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Program studi Manajemen. Diakses pada tanggal 13 Januari 2020. Pukul 14.48 Wib
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Muchtar. (2016). *"The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees"*. University Darul Ululm. Diakses pada tanggal 14 Juli 2020. Pukul 10.44 Wib.
- Munparidi. (2012). *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang"*. Politeknik Negeri Sriwijaya. Administrasi Niaga. Diakses pada tanggal 13 Januari 2020. Pukul 14.48 Wib
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jumant, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Tahmeem Siddiqi Sadia Tangem. (2018). *"Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh"*. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 15, Issue 5(April) ISSN 2289-1560 2018 153.

Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

Yofanda Budi Pratama. (2015). *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman”*. Universitas Negeri Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen Diakses pada tanggal 10 Januari 2020. Pukul 14.30 Wib.